



POLISEN

FACKLIG TIDSKRIFT
FÖR POLISFÖRBUNDET
REGION STOCKHOLM
Nr 4 2016



***Lönerörelsen;
Ska poliser
bekosta sin
lön med sämre
pension***

***Polischef
-Vad tycker de
egentligen?***

***Nobel-
middag
i år igen***



LEDAREN

Det blev Jul i år igen och Polismyndigheten är på väg att fylla två år, år som kantats av misslyckanden med en sämre verksamhet allt längre från medborgarna. Det myndighetens ledning dock lyckats med är att hålla i pengarna, i skrivande stund är inte något bokslut upprättat men åtskilliga 100-tals miljoner på plussidan är sannolikt.

Vi är just nu inne i en ny avtalsrörelse som är ettårig där vi i juni månad i år skrev under ett avtal med arbetsgivaren som syftar till att uppvärdera Polisyrket. Här fanns/finns möjligheter att använda stora delar av vårt överskott för att påbörja uppvärderingen och därmed begränsa den dränering av medlemmar som lämnar oss för bättre betalda yrken, samt att öka vår attraktionskraft där polisutbildningsplatserna gapar tommare och tommare.

"RÖR INTE VÅR PENSION"

När det gäller rekryteringen av civila utredare så anställs dessa med allt rätt på nivåer om 28-30000 kr/månad vilket är ett måste marknadsmässigt för att överhuvudtaget kunna rekrytera någon i vår Region utifrån löneläget på övriga marknaden. Ledningen med RPC Dan Eliasson i spetsen borde, kan man tycka, notera samma läge för oss Polis, men här tar man istället fram receptet "lös in din Pension i Kåpan Extra så blir det ju en slant till", för de lägst betalda.

För högre chefer kommer det med all sannolikhet inte vara aktuellt där lönerna redan ligger på relevanta nivåer så att man klarar sitt uppehälle utan detta tillskott och som bonus kan med all sannolikhet njuta av en tidigare pensionering.

Det arbetsgivaren inte talar om är att denna överenskommelse från 2008 (ATA-Polis) ledde till stora uppoffringar för våra medlemmar beträffande längre arbetstider och försämrade villkor. Resultatet av detta avtal blev ett bra pensionsavtal (4.6%) som än så länge kan bidra till en lägre pensionsålder för oss poliser om man tillför pengar varje månad istället för att ta ut dessa som lön.

Detta avtal är fortfarande något positivt kontra den kräftgång som våra medellöner gjort jämfört med den övriga statsförvaltningen den senaste 12-årsperioden. Utfall om arbetsgivarens yrkande skulle bli en verklighet så kan det bli den berömda spiken i kistan för vår pensionsuppörelse. Tittar jag sedan in i Arbetsgivarverkets kristallkula är denna åtgärd helt rätt för att på sikt helt överlåta pensionen på den enskilda individen så långt ifrån kollektiva lösningar som möjligt, där individen på sikt kommer att stå helt själv utan möjlighet till stöttning.

Utifrån mitt perspektiv så har inte Polismyndighetens ledning det förhandlingsläget just nu att man som vanligt ska ta hem några pokaler till prisskåpet, nej den här gången handlar om att kunna hänga kvar, så att den av oss i Polisförbundet föreslagna KRIS-kommissionen inte blir det enda alternativet.

Jag är också övertygad om att våra Politiker som satt "bollen i rullning" inte är intresserad av ytterligare kaos utan tvärtom vill ha snabba och konstruktiva lösningar för att skapa bättre förutsättningar för den nya organisationen.

Jag skall ändå försöka avsluta lite positivt med det uppdrag som Eva Årestad Radner har fått beträffande omorganisationen.



Stefan Eklund

Där finns konkreta förslag på att decentralisera kraften och de anställda från de centrala stöddavdelningarna ut till Regionerna och bara behålla mindre delar centralt i myndigheten. Möjlighet till biträdande chefer och ett mindre kontrollspann är också välkomna förslag. För vi sedan möjlighet att förändra arbetsordningen och delegationsordningen för att trycka ut behörigheten och befogenheten längst ut till den enskilde polismannen så kommer också effekterna för allmänheten att förbättras.

Till sist ta extra vara på er där ute eller inne och förhoppningsvis får ni alla en välförtjänt stunds Jul och Nyårsfrid.

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

FÖRBUNDSOMRÅDESBESTYRELSEN:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

EXPEDITION:

TELEFON: 08-6500920
FAX: 652 58 55

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

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

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

TRYCK:
AM tryck AB,
Hässleholm



I detta nummer

- 1 **Stockholmsnatt i Vinterskrud**
- 2 **STEFANS LEDARE**
Om avtal och pensioner
- 4 **FÖRSÄKRINGAR**
För dig, din familj och egendom
- 5 **SOMMARENS SEMESTER**
Vi går mot ljusare tider
- 6 **HUVUDSKYDDSBUDGET**
Roger om aktuella arbetsmiljöfrågor
- 7 **CHEFENS ARBETSMILJÖ**
Vad tycker cheferna?
- 8 - 11 **KAN HÖGRE LÖN GE MER MISSNÖJE**
Polislönelyftet kan bli ett lyft på riktigt
- 12 - 13 **SKA PENSIONEN BETALA POLISLÖNER?**
Yrkande på att underbetalda poliser ska göra lön av sina pensionsinbetalningar diskuteras.
- 14 - 15 **UTANFÖR NOBELMIDDAGEN**
Där finner man de verkliga hjältarna
- 16 **DET LACKAR MOT SOMMARSEMESTER** **INGEN NOBEL UTAN ESKORT**
Kjell Ahlin om hur det kan bli 2017
- 17 - 23 **REGIONEN RUNT**
- 24 **DEN FACKLIGA PROFILEN**
Ingela Johansson



OM DIN ARBETSMILJÖ
Roger Östergren informerar



LÖNELYFT
Kan ge missnöje



DEN FACKLIGA PROFILEN
Ingela Johansson

Försäkringar för din trygghet!

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

Medlemspaket (gäller numer endast medlemmen)

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

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

Sjukförsäkring

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

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.forenadeliv.se/ersattning/>

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

- * Olycksfall: 08-700 40 35, olycksfall@forenadeliv.se
- * Sjukdom eller dödsfall: 08-700 40 60, skadeavdelningen@forenadeliv.se
- * Barnsjuk och gravid: 08-700 40 20, barnsjuk@forenadeliv.se
- * Sjukvård: 08-700 42 70, sjukvardsforsakring@forenadeliv.se

Öppettider varje vardag 08.00 – 16.30

Du kan göra mycket själv via Förenade Livs hemsida.

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

Var noggrann med ditt försäkringsskydd!

En sak som är särskilt viktig i semestertider är att ha en fullgod reseförsäkring. De flesta reseförsäkringar som ingår i de vanligaste hemförsäkringarna i Sverige ger ett fullgott skydd. Det handlar bland annat om sjukvårdskostnader utanför EU. Inom EU tar Du med dig ditt sjukförsäkringskort som du beställer från Försäkringskassan, så får Du tillgång till sjukvård på allmänna sjukhus.

Glöm inte att kolla reseförsäkringen om Du ska göra spännande saker som att hoppa fallskärm, dyka eller åka off pist på skidor, det är inte säkert att försäkringen täcker allt.

Och om du måste transporteras hem i sjukplan, kan det bli oerhört dyrt utan försäkring!



Redaktionens ruta

*Tidningen
POLISENs
redaktionsgrupp
i detta nummer:*



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

Ännu en tidning som sätts samman samtidigt som löneförhandlingar på central nivå är inne på upploppet. Även om det känns tryggt att veta att Polisförbundets förhandlare har full koll på vad poliserna kräver - Och att motparten borde vara lika medveten - råder just nu när detta skrivs osäkerhet om resultatet kommer att motsvara polisernas förväntningar och krav.

Det borde självklart ligga i arbetsgivarens intresse att behålla dugliga poliser som överväger sitt yrkesval. Och att göra yrket attraktivt så att polis-högskolans platser kan fyllas till 100% med nya poliser. Trygghet kostar pengar, och det kan inte bara stavas bevakningsföretag...

Statens trygghetsorgan Polisen är för alla, även den som inte kan betala. Men nu är det tid för Staten att betala poliserna vad de är värda. Då duger det inte att försöka blanda bort korten och försöka få de fattigaste poliserna att offra framtida pensioner för att kunna överleva ekonomiskt nu. Det ska inte vara de som har det tuffaste jobbet som skall få de sämsta villkoren, både i lön och pension. Det är inte den svenska modellen.

Den avtalsperiod vi nu går in i, är ettårig. Det innebär att det finns goda förutsättningar att stämma av alla löften och vackra ord om en långsiktig uppvärdering av polisyrket. För första gången testas även skrivningarna i avtalet 2016 om effektivitetsvinster och pensionsavgångar som ska öka lönesumman för poliskollektivet. Polisförbundet har varit tålmodiga - i många medlemmars ögon alltför tålmodiga - men nu närmar sig sanningens minut. Med ett större fackligt inflytande över polislönerna finns möjligheten att sätta löner som känns rättvisa och bidrar till en bättre polisverksamhet. **Och till att fler poliser väljer att stanna kvar i yrket!**

Tommy Hansson

Sommarens semester?



SJAUSTER - GOTLANDSPOLISERNAS REKREATIONSPLATS PÅ ÖSTRA GOTLAND

**SJAUSTER PÅ ÖSTRA GOTLAND
Förbundsområde Gotland har en
stuga vid havet samt tillhörande
camping med tio campingplatser.**

Anläggningen ligger alldeles vid havet i en gles tallskog mellan Katthammarsvik 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.

Fiber för tv och internet finns både till stugan och campingen. Roddbåt och canadensare finns på anläggningen. Ett vattenfilter har installerats som ger klart och luktfritt dricksvatten.

Området är lugnt och fridfullt. Fantastiska möjligheter finns att vandra och cykla längs med kusten, eftersom inga hustomter på Gotland går ända ned till havet.

Anläggningen är i första hand till för poliser som tjänstgör på Gotland.

Från 1 januari kan alla polisanställda boka campingplatser. Campingen är öppen för säsongshyra 1 maj- 30 september. I mån av plats kan även kortare perioder bokas.

Från 1 mars är stugan bokningsbar

för sommaren.

Stugan har god tillgänglighet för bokning under framförallt höst, vinter och vår. Går då att boka redan nu. Under sommaren kan några enstaka veckor finnas för bokning.

Vill du veta mer så har vi en Facebooksida som heter Tallgläntan. Det är en "hemlig grupp". Sök medlemskap genom att skicka ett mail till daniel.ahlen@polisen.se

För övriga frågor och bokning kontakta vår kassör Daniel Åhlén, i första hand på mail:

daniel.ahlen@polisen.se

Daniel Åhlén

Bokningsansvarig Sjauster

Din ö Lilla Valön?

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

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

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

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

Polisanställda kan vända sig till Polisförbundet Stockholms län, på telefon 08-650 09 20 (expeditionens telefontider måndag-torsdag kl. 09.00-11.30 & 12.30-15.00, fredag kl. 13.00-1500) för att boka en vistelse på Lilla Valön.

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



Aktuellt om arbetsmiljö

Arbetsmiljöarbetet fortsätter oförtrutet. Många frågor och problem som uppstår kommer givetvis ifrån omorganisationen – det är kanske snart dags att sluta nämna omorganisationen som ett problemområde. Istället är det ju den nya organisationen som har stora fel och brister. Brister som fack och skyddsorganisation flaggat för sedan lång tid tillbaka. Det verka dock som att även arbetsgivaren börjar inse och förstå att förändringar måste till. De så kallade fokusgrupperna är ett bra exempel.

Samtliga regioner har fått lämna in förslag på förändringar och förbättringar som bör genomföras. I region Stockholm var arbetsgivare, fack och skyddsorganisation överens om vad som måste till. Beslut kommer att fattas i början av 2017.

I region Stockholm har vi fortsatt stora problem med brist på resurser, främst i kärnverksamheten och i synnerhet på IG. Men även andra verksamheter lider av personalbrist. Hur detta ska lösas vet vi inte i skrivande stund. Vi vet dock att det tar tre år för att få ut en färdig polis. Kortsiktiga lösningar verkar bli att anställa fler civila, omfördelningar, prioriteringar och en sämre verksamhet.

Fokusgrupperna kom fram till fyra områden där det måste till åtgärder - förstärka resursen i kärnverksamheten, stärk chefskapet, förbättra verksamhetsstödet och tydliggör ledning och styrning. Vi får som sagt se vad det blir av detta.

Våld och hot mot polispersonal fortsätter och tenderar att öka. Det bedrivs arbete med detta allvarliga problem på olika nivåer. Bl a är problemet uppe i på samtliga skyddskommittéer inom myndigheten. Vi behöver utbildning, utrustning, rutiner och arbetssätt för att bemöta det ökande våldet. Vi ser också med stor oro på att det systemhotande våldet ökar – anställda hotas eller utsätts för påtryckningar på olika sätt. Det krävs åtgärder från chefer, medarbetarskyddet, HR, Bops med personskydd, krisstöd m.fl. aktörer. Även här har arbete påbörjats.



HSO Roger Östergren håller föredrag på skyddsmässan

Lokaler är ett stort problem inom regionen. Vi saknar polisstationer, det är utrymmesbrist i så gott som samtliga Polisområden. Ombyggnationer och nybyggnationer tar som bekant lång tid att genomföra och under tiden är det personalen som får lida. Ett förstudieprojekt är påbörjat i kvarteret Kronoberg. Dels görs en översyn av hela kvarteret och dels en översyn på att flytta vissa nationella verksamheter. I nuläget verkar det som att regionens personal inte kommer att påverkas. Kärnverksamhetens lokalbehov måste prioriteras. Flera Lopen saknar egna lokaler, man är trångbodda på många platser, verksamheter störs av ständiga flyttar och nödvändiga ombyggnationer uteblir.

Skyddsorganisationen har påtalat problem som uppstår när vi anställer civila, som utträttat polisliära uppgifter. Det gäller civila i jourmiljöer, arrester och arbetsuppgifter i yttre verksamhet. Vi ser stora risker med att ge dessa civila arbetsuppgifter som de inte har rätt förutsättningar för. Det krävs riskbedömningar där man ser över bl.a. utbildning och lagstiftning.

Andra frågor som vi arbetar med – distansprövning för stationsbefäl, översyn av arbetsmiljöfördelning för chefer, Omfördelning av prio-HR (fördelning av ärenden mellan RLC, PKC och Lopo), uppföljning av Polismyndighetens arbetsmiljöarbete (SAM), utrustningsfrågor, kommenderingar och många andra frågor, både i stort och smått.

Det var allt för denna gång. Jag och alla andra inom skyddsorganisationen arbetar för att ni ska få en bättre arbetsmiljö nästa år.

Jag passar även på att önska alla en riktig God Jul och Gott Nytt År

**Roger Östergren
Huvudskyddsombud
Region Stockholm**



Vad tycker cheferna?

Under oktober månad genomförde FO Stockholm Chef en arbetsmiljöenkät för sina medlemmar. Enkäten är nu sammanställd och redovisad för regionsledningen i Stockholm.

Samma typ av enkät genomfördes bland medlemmarna 2013 och vid en jämförelse kan man säga att det inte var bättre förr. Den största frågan och problematiken för chefer vid det tillfället var den stora och tunga administrationen som satte hinder i vägen för att arbetsleda i vardagen.

Ingen är väl förvånad att läsa att dagens administration på intet sätt har minskat för den halva styrkan chefer som återstår efter omorganisationen. Detta trots en tanke om att stödverksamheten i sitt nationella "rör" har byggts för att sköta den saken.

Känslan är nu att kärnverksamheten anställer personal som ska lösa administrationsfrågan utöver den personal som anställs av stödverksamheten vilket ger en gigantisk överbyggnad av civilanställd personal. Någon får gärna rätta mig om jag har fel.

Nåväl, vad säger enkäten mer då? Eftersom vi i FO Stockholm Chef har medlemmar som både har och inte har chefsförordnande får man en ganska bra bild över de som i tillsättningsarna inte fick förnyat förtroende upplever sin situation i förhållande till dem som fick ett förordnande.

Exempelvis tycker flertalet nyblivna chefer att de blir sedda, hörda och bekräftade genom att utvecklingsamtal i stort sett fungerar (finns vissa synpunkter på upplägg och innehåll). Däremot de som inte fick förnyat förtroende känner sig till största delen osynliggjorda och marginaliserade. Kanske inte i sin omedelbara närhet men i stort av organisationen. När det gäller frågan om de upplever att de blivit utsatta för kränkande särbehandling, har vi inte fått något konkret svar på det som enligt lagen avses utgöra kränkande särbehandling, men upplevelsen är att de är satta på undantag och inte kommer ha några framtida möjligheter att få en chefsfunktion.

De upplever också att tidigare underställd personal ser snett och missunnsamt på en tidigare chef som nu, med sin chefslön, är hänvisade till att utföra arbetsuppgifter utan karaktär av chefsuppgifter.

Är det högt eller lågt i tak?

En fråga som ställdes i enkäten är huruvida en medarbetare/chef/f d chef kan säga sin mening till sin närmaste chef. Svaret är i detta fall till största delen glädjande. De flesta medlemmar upplevde ett öppet klimat och att det var tillåtet att ha åsikter och säga vad man tycker. Naturligtvis förekommer även de som upplever sig svara tillplattade och att takhöjden inte alls är hög. Vi konstaterar därmed att det finns utrymme att ytterligare förbättra detta område.

Av de totalt 106 svarande hade 39 % enskild överenskommelse om förtroendearbetsledning. Denna fråga har tidigare hanterats av FO Stockholm Chef, då erfarenheter från medlemmar som avtalat om detta ansett att det varit svårt att reglera sin arbetstid. Uppgifter förekommer om veckoarbetstider på 60-70 timmar för vissa chefer, vilket inte kan anses rimligt.

I en värld där en befattningshavare har en rimlig arbetsbörda på en genomsnittlig arbetstid av 40 timmar i veckan är det en stor fördel för en chef att ha möjligheten att styra sin arbetstid på bästa sätt. Men i en värld där 60-70 timmar i veckan inte kompenseras med övertid, flexitid eller för den delen möjlighet att ta ut ledighet, ter sig denna enskilda överenskommelse med sin arbetsgivare som ett riktigt "nedköp".

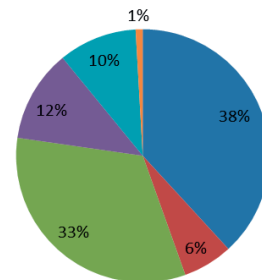
Kopplar vi sedan detta till frågan om man tycker att jobbet inkräktar störande på privatlivet fanns det i stort sett ingen som tyckte att man hade en bra mix mellan jobb och fritid. Här menar vi att det är oerhört angeläget att arbetsmiljölagens bestämmelser tillämpas även för dessa arbetstagare, och att arbetsgivaren lever upp till den del av avtalet som anger att arbetsgivaren systematiskt ska följa upp att arbetstagare inte utsätts för fysisk eller psykisk belastning som kan medföra ohälsa.

Arbetsvillkoren för våra chefer är en viktig fråga för vår regionsledning att hantera om våra chefer ska kunna vara verksamma under hela sitt fyraårsförordnande.

Vad vill medlemmarna i FO Stockholm Chef att deras fackliga förtroendevalda ska lägga energi på?

Vad ska FO Stockholm Chef jobba med?

- Stöd och avlastning för chefer
- Omhändertagande för chefer/ledningsstöd
- Organisationsproblematik
- Psykosocial arbetsmiljö
- Lön och arbetstid
- Kompetensutveckling



Av alla kommentarer och tankar vi fick ordnade vi ett diagram där vi kategoriserade dem under sex olika rubriker. I prioriteringsordning blev det följande:

1. Stöd och avlastning
2. Organisationsproblematiken
3. Den psykosociala arbetsmiljön
4. Lön och arbetstid
5. Omhändertagande för chefer/ledningsstöd
6. Kompetensutveckling

När det gäller prio 1 och 2 var det väldigt svårt att särskilja kommentarerna i vissa fall varför vi bedömer att dessa två områden bör hanteras hand i hand.

Avslutningsvis vill vi tacka alla medlemmar som bidragit till detta resultat. För att kunna åtgärda problem måste man se dem. Det är också viktigt att fokusera på rätt saker.

Anette Öberg
Ordförande i FO Stockholm Chef

Om man satsar miljarder på at

Som bekant är Polisen inte den första organisationen i det svenska samhället som har drabbats av kris. Krisen för skolan kan väl sägas ha inletts med kommunaliseringen, som ledde till att kvaliteten blev ojämn och att resurserna blev mycket knappa. Men precis som för polisen finns det även andra faktorer, som att samhället ser annorlunda ut, med människor och elever som har väldigt olika normer och kunskaper. Självklart är det inte helt enkelt att upprätthålla en hög nivå på utbildningar där exempelvis språkkunskaper blir väldigt varierande.

Ännu värre blir det om respekten tryter, så att lärare har svårt att ens göra sig hörda i kaosartade klassrum. Liknande svårigheter som poliser i yttre tjänst kan möta i olika situationer. I denna miljö skall lärare precis som poliser utöva myndighet, förutom det rent pedagogiska uppdraget.

Från att ha varit ett relativt välbetalt yrke, har läraryrkets löneutveckling halkat efter exempelvis riksdagsmännens betänklighet. Men inte bara det, respekten rent praktiskt för lärarna har eroderats. Den akademiska friheten och professionella autonomin har urholkats med ökad undervisningsskyldighet och mer skolförlagd verksamhet etc.

Till sist ledde utvecklingen till att ingen kunde blunda längre. Svenska elevers kunskaper enligt internationella jämförelser gick från toppen mot botten i en förskräckande hastighet. Något måste göras.

Det beslutades om en Förstelärarreform, som innebar att kvalificerade, erfarna lärare fick möjlighet till ett rejält lönelöft om ca 5000:-. Med reformen ställdes även högre krav på de utpekade lärarna att de skulle ta på sig ytterligare arbetsuppgifter, men att de fortfarande mest skulle undervisa. Lite som Polisens inspektörsavtal som fanns på många håll i Sverige innan Polisreformen.

Fördelen med förstelärarreformen var att den var lätt att förstå, och kunde upplevas som rättvis. De bästa lärarna fick större delegation (för att tala polispråk) och ett rejält lönepåslag. **Precis som poliser som fick inspektörsutbildning, ökad delegation och kunde tas ut för svaromål i högre tjänster. Och fick lite högre lön.**



Glada lärare gör ett bättre jobb

Totalt innebar förstelärarreformen att ca 17 000 förstelärare skulle utses, vilket torde kosta ca 1,5 mdr kronor extra. Men fortfarande stod platser tomma på Lärarhögskolan. Det gick tidvis att komma in på utbildningen med högst mediokra betyg, eller resultat från Högskoleprov som innebar att man kunde ha slumpat svaren... Vilket riskerade att rent olämpliga lärare kunde komma ut i produktionen. Lite av samma problem som polisen har just nu, med sänkta krav till utbildningen, och ändå klarar man inte av att fylla platserna under 2017 års utbildningar.

Så vad blev lösningen? För lärarnas del blev det Lärarlönelöftet. Staten anslög ett antal nya friska miljarder kronor för att göra yrket mer attraktivt. **Och det låter ju klokt, med ett högre löneläge borde fler söka sig till yrket och färre lämna detsamma.**

Men ack vad man bedrog sig. De underbetalda lärarna, som soldariskt knotat på sitt ibland otacksamma värv under tystnad, gick i taket. Varför kan man undra, men förklaringen heter fördelningsmodellen och I-lön. Med pengarna kom direktiv från Staten och dess politiker att endast en tredjedel av lärarna skulle få del av lyftet som oftast låg runt tretusen kronor per person. De andra skulle få sedvanliga smulor i lönepåslag.

Faktiskt även det lite som polisens lönesättning, bortsett från att de extramedel som polisen fått varit högst modesta i jämförelse. Men visst har det sått split, att en polis placering eller indelning i gruppering blivit helt styrande, tillsammans med oklara lönekriterier som ibland tillämpats av chefer utan större kunskaper om den enskilde polisens kvalifikationer och arbetsinsatser. Det upplevdes helt enkelt som orättvist, och poliser är ganska mycket för rättvisa.

t så split - vad skördar man då?

Nu utbröt en storm i media där enskilda lärare och rektorer protesterade mot lönesystemet. Det kallades för en spik i kistan för en yrkeskår som snart fått nog.

Det påpekades även att den som fick påslag fick skämmas i lärarrummet inför kollegor som blivit utan på oklara grunder. Knappast gagnande för ett gott samarbete. Till det kom att kommunerna tillämpade pengarna och direktiven olika, så på en del håll gavs pengarna till utsedda förstelärare (de är ju bäst) med ännu större löneskillnader som följd, kanske upp till 8-10 000/mån.

Då uppstod ett annat problem. Rektor kunde se att deras chefsskap, delegation och ansvar inte betalade sig alls jämfört med en duktig pedagogs insatser. Vem vill då bli rektor med allt vad det innebär? En lärare skrev i GP den 7 november 2015 och trodde att yrkeskåren var ensam om behandlingen: "Vad är detta för konstigt synsätt som nu tydligen är spritt i hela samhället och upp till regeringsnivå? Går vi och delar upp andra yrkesgrupper i sådana problematiska dikotomier? Svar nej. Det är av någon anledning bara läraryrket som får stå ut med detta. **Precis som om Sveriges skolor skulle vara överfulla av människor som inte gör sitt bästa, som inte vill utvecklas inom sitt yrke och bara är medelmåttor.**"

En klen tröst att många poliser känner igen sig i den beskrivningen. En rektor skrev att lärare mår psykiskt dåligt av lärarlönelyftet. Antingen för att de inte fått pengar eller för att de på något plan känner skuld för att vara utvalda. Ett skolexempel på hur man genom att ge pengar kan göra precis alla missnöjda. Och, som rektorn skrev;

Vägen till helvetet är kantad av goda intentioner.

"I varje skola där rektorerna tvingats, utifrån en fyrkantighet och brist på rättssäkerhet som inte hör hemma i en demokrati, genomföra lärarlönelyftet har samma saker inträffat.

Arbetsklimatet på skolorna har akut förvärrats eftersom många känner sig förolämpade över att inte vara bland de utvalda som anses vara duktiga lärare. Eller för den delen inte får anses vara duktiga för att de undervisar på IB, det internationella skolsystem som finns på ett flertal skolor i Sverige.

Lärare mår psykiskt dåligt antingen för att de inte fått pengar eller för att de på något plan känner skuld för att vara utvalda. Internationell forskning och beprövad erfarenhet visar att samarbete och kollegialt lärande är den främsta vägen till framgång.

Denna väg blev just svårare att gå. Lärare som inte fått lärarlönelyft allt ifrån hotar i ilska eller planerar i sorg att lämna både sitt nuvarande jobb där de inte känner sig uppskattade och i värsta fall också läraryrket. Knappast en lyckad reform." Rektorn avslutar med orden till skolministern: **Grattis till konststycket att inte bara förolämpa samtliga lärare, utan också omyndigförklara oss rektorer.**

Så här beskrivs reformen av en ledare i Folkbladet i oktober 2016: "Nu lämnas en majoritet av de redan yrkesverkssamma lärarna efter i lönekarriären och stämplas som "sistelärare" eller "sämstelärare", sådana som inte klarar de krav som Skolverket och rektorer satt upp. Vad händer med dem?"

Det blir fler missnöjda än nöjda lärare i kollegierummen när de delas in i ett A- och ett B-lag. Många duktiga lärare blir utan lönelyft och hur påverkar det deras inställning till jobbet?

Och vad är det egentligen som belönas? Hur bra koll har rektorerna på vad som presteras i klassrummen?

Ja, risken finns att de kastar in handduken och byter jobb. Sex av tio av dem funderar redan på att göra det.

Att det blir dålig stämning i kollegiet är ganska givet, när några får besked att de får 3 000 kronor mer i månaden och andra i ett brev får veta att de inte får en enda krona. Det är en väldigt stor skillnad mot en vanlig lönerevision, där skillnaderna är betydligt mindre och där alla åtminstone får något i löneförhöjning.

Och vad är det egentligen som belönas? Hur bra koll har rektorerna på vad som presteras i klassrummen? Direktiven är tydliga säger politikerna, men lärarna själva upplever dem som diffusa."

Eller som en rektor från Eslöv skrev i Sydsvenskan;

"När regeringen skjuter till pengar som enbart räcker till en minoritet av lärarna skapas ett lönemässigt, om än inte kompetensmässigt, A- och B-lag inom lärarkåren. Extra illa är när som nu det sker utan krav på en motpresntation från kommunerna att höja lönenivåerna för majoriteten av lärarna eller för skoledarna.



Kan tre miljarder mes

Dessutom raserar den statliga inblandningen omsorgsfullt och långsiktigt uppbyggda lönestrukturer som speglar såväl lärarnas ansvars- tagande som kompetens."

Fem rektorer bjöd i Sydsvenskan in skolministern för att förklara vad som var vitsen med att splittra lärarkåren. Det var som att det fanns en elefant i lärar- rummet, när hälften av lärarna fått ca 30 000 mer per år än den andra hälften. Vilket ledde till att minst hälften känner sig som sistelärare. Knappast ett sätt att gynna samarbete, noterade rektorerne.

De avslutade sin artikel med orden: **"Självklart finns det kvalitetsskillna- der mellan lärare inom varje skola och organisation, det är det som visar sig i den årliga lönerrevisionen. I individuell lönesättning finns löftet om att med en utveckling kan lära- rens lön öka, det finns också tid och möjlighet att ha bra och dåliga år. Det noggranna arbete som vi har gjort på skolan inför årets lönerrevision blir med lärarlönelyftet kullkastat.**

Lärarlönelyftet innebär att 3 miljarder kronor fördelas på årsbasis till höjda lärarlöner. Så långt allt gott och väl. Vi vill också att lärare ska få högre lön, dels för att de är värda det med tanke på en lång utbildning men också för att öka attraktionskraften för yrket och för att få lärare att stanna kvar (även om vi tror att en satsning på lärares arbetsmiljö skulle ge en mycket större effekt).

Men med det här tillvägagångssättet riskerar det att få motsatt effekt, de duktiga lärare som hamnar utanför lyftet och som därmed halkar efter rejält lär nog se sig om efter andra jobb.

Så, Gustav Fridolin, varmt välkom- men till vår skola för att förklara och motivera för vår personal hur det är en bra idé att hälften av dem ska få 30000 kronor mer per år än den andra halvan. Att det skulle bli så här illa hade nog de flesta skolledare i Sve- rige kunnat förutse.

Synd att du inte frågade någon av oss."

Dags för riksdagslönelyftet?

TÄNK OM MAN beslutat om ett särskilt riksdagslönelyft motsvarande lärarlönelyftet. Skulle då partiledarna i likhet med rektorerne välja ut de riksdagsledamöter som bi- dragit med en positiv utveck- ling av riksdagen och ge dessa ett lönelyft? Förmodligen hade det lett till ett sämre arbets- klimat och att de som inte fått del av lyftet mått psykiskt dåligt.

Det är detta som kommer att ske i Sveriges skolor. Ska man berätta hur det gick, om man fick del av lönelyftet eller inte, eller ska man hålla tyst? Konsekvensen blir avund- sjuka, osämja och ett sämre arbetsklimat.

Lärarlönerna är offentliga, vilket innebär att en enskild lärare kan ta reda på vad kol-



MER TILL NÅGRA. Kan skolan borde väl riksdagen kunna.

fler söker sig till lärarutbild- ningen. Förstelärarreformen och lärarlönelyftet kommer förmodligen inte att bidra till högre måluppfyllelse. *

Skriv en insändare!

Skriv max 1300 tecken med mellanslag. Under-

Faksimil Lärarnas tidning nr 17/16

Utbildningsministern svarade bland annat; "Lärarlönelyftet är en extraordinär insats som görs för att vända en utveck- ling där lönerna halkat efter länge. Vi har förståelse för att det kan uppstå utma- ningar på enskilda skolor då alla lärare inte får del av just den här satsningen. Men det finns inga "sistelärare", så som skolledningen på Malmö latinskola skri- ver i ett öppet brev till utbildningsminis- tern (Aktuella frågor 14/8).

Varje lärare gör viktiga insatser i den svenska skolan. De statliga lönesats- ningarna för lärare innebär att alla lärare som stannar och utvecklas i yrket kan komma i fråga för en extra statlig löne- förhöjning. Det är tydligt när vi ser voly- merna av satsningarna."

Inte mycket om fördelningen där inte, även om det i texten även fanns en from förhoppning att kommunerna skulle skjuta till mer pengar så att fler skulle få bättre lönelyft.

I DN den 3 november 2016 kommen- terar ministern för högre utbildning och forskning Helene Hellmark Knutsson (S), missnöjet; – Det kan vara så att vi varit för otydliga om syftet med lärarlö- nelyftet, säger hon.

"Jag hör rektorer som säger "ge oss pengarna så fördelar vi lika". Men då är vi tillbaka i samma system som vi haft under flera decennier, där man tjänar ungefär lika mycket efter 15 år som när man var nyutexaminerad", fortsätter ministern i DN.

Hur ministrars och riksdagsledamöters löner sätts, framgår av regeringens och riksdagens hemsidor. I Lärarnas Tid- ning, den 25 november, skriver en fd rektor och önskar sig att de styrande skulle få smaka på samma medicin som nu lärarna tvångsmatas med. Han öns- kar sig ett riksdagslönelyft. Då skulle partiledarna tvingas välja ut de riks- dagsledamöter som bidragit med en positiv utveckling av riksdagen och ge dessa ett lönelyft... Inte lika kul.

Förmodligen hade det lett till ett sämre arbetsklimat och att de som inte fått del av lyftet mått psykiskt dåligt, noterar insändaren och konstaterar att konse- kvenserna av lärarlönelyftet blir avund- sjuka, osämja och ett sämre arbetskli- mat.

Till UNT den 28 oktober 2016 fortsät- ter ministern sitt resonemang: "Det här tillskottet på tre miljarder kronor är ett extraordinärt bidrag till kommunerna för att få i gång löneutvecklingen för lärarna.

st generera missnöje?

Jämfört med andra akademiska grupper har de halkat efter lönemässigt. Att vara lärare med 15 års erfarenhet och ha nästan samma lön som när man började är inte tillfredsställande, säger Helene Hellmark Knutsson. Lärarlöneyftet är en del av arbetet med att göra lärarutbildningen och yrket attraktivare.”

Frågan är dock om det är vad lärarna upplever. Pengarna hamnar oftast inte på lärare som inte bedöms vilja lämna sin arbetsplats, vilket i sig medför att dessa trotjänare tvingas att byta skola för att komma ifatt de gynnade lärarna. Det har gått så långt att Lärarförbundets tidning, Lärarnas Tidning, låtit en psykolog reda ut hur man skall komma över bitterhet och sorg när man blivit utsedd till "sistelärare".

I en annan artikel skriver tidningen: Vill du få upp lönen – Byt arbetsgivare. Men tänk om det blir sämre! Och är flytten ett svek mot kollegor och elever...

Att vi skriver om problemen med lärarlyftet, beror på att vi sannolikt inom polisen har mycket att lära av det som drabbat lärarna. Precis som tidigare för skolan i Pisaundersökningarna tycks Polisens resultat sjunka. Och nu har det nått fram till allmänheten, där förtroendet för Polismyndigheten sjunkit från 61% till 47% på ett halvår under 2016. Det är ett ras som är alarmerande. Polishögskolorna kan inte fyllas med lämpliga blivande poliser, poliser lämnar yrket. Och utvecklingen riskerar att accelerera ytterligare eftersom färre poliser ska hantera en allt grövre brottslighet.

Det kommer att innebära att politikerna tvingas avsätta stora ökningar av pengar till polismyndigheten för att göra polisyrket attraktivt inte bara i ord, utan i reda löneandel. Precis som för lärarna. Alternativet skulle vara samhällsfarligt.

Då har vi inte råd att förslösa den kommande satsningen på riktade löneandel utan bred förankring bland poliserna. Politiker har en olycklig benägenhet att vilja öronmärka nya pengasatsningar. Någon har talat om områdespoliser, vad nu det är igår, idag eller i morgon. Någon ser behovet av att ge barnutredare bättre löner. Eller Piketpoliser eller nationella insatsstyrkan.



Faksimil Lärarnas tidning nr 16/16

Någon annan kan peka ut de 15 särskilt utsatta områdena i Sverige för en särskild lönesatsning. Där skall även satsas på mer utbildning, handledning och många fler poliser.

Frågan blir då: Hur blir det att arbeta i område nummer 16 på listan av utsatta områden som riskerar att bli helt utan satsningar. När gjordes listan och lönesättningen? Poliser vet, att olika områden drabbas av vågor av brott av olika slag över tid. Det finns minst 150 utsatta områden i Sverige där poliser behöver vara lokalt närvarande. Notera, att varken Håssleholmen där en kvinnlig polis blev utsatt för mordförsök, eller Tumba där poliser blev attackerade med en handgranat är "särskilt utsatta områden"...

I SvD den 5 december 2016 väddar Lärarförbundet om att slippa politisk klädfingrighet på skolans område. Det gäller att ge lugn, arbetsro och långsiktiga förutsättningar för skolan, konstaterar förbundet. Det vore en nåd att stilla bedja om även på polisområdet. Och framför allt, det får vara slut på att ställa grupper av poliser mot varandra lönemässigt. Alla polisfunktioner är värda en bra löneutveckling. Poliser lika lite som lärare skall tvingas bort från funktioner där de fungerar bra till andra funktioner som lynniga politiker väljer att gynna. Läraryrket är ett lagarbete. Alla poliser vet att det är så i ännu högre utsträckning inom polisen. **Vad händer den dagen poliser vägrar åka till vissa områden för att de "Inte fått betalt för det?"**

Då har man lyckats krossa den viktigaste faktorn för att poliser sliter under de förutsättningar som råder, kårandan. (I ordets bästa bemärkelse) En ny kåranda kan inte köpas för pengar.

Tommy Hansson

Glada nyheter om delpension

Polisförbundet har tjatat till leda om hur bra det vore att tillämpa delpensionsavtalet som det var avsett, och ge fler poliser möjligheten att trappa ned inför pensionen.

Även om alla som sökt delpension i höst 2016 inte beviljats, har en avsevärt högre andel än tidigare av de sökande fått sin begäran bifallen. Det kan innebära att fler poliser orkar jobba lite längre upp i ålder, vilket innebär en klar win-win för både arbetsgivaren och deltidspensionären.

2017 före den 1 mars är nästa tillfälle att ansöka om delpension och de som får det beviljat kan njuta sina lediga dagar från sommaren 2017.

För den som trots allt väljer att gå i hel pension, rekommenderas Polisveteranerna nedan!



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

Polispensionen är införd för att poliserna efter ett



Förbundsområdenas ordförande i lönenätverket

Björn Svensson, Jeanette Sommar, Anette Öberg, Carina Bäck, Jan Bengtsson, Mattias Wallin

Under två dagar i november träffades förbundsregion Stockholms lönenätverket i Nynäshamn för att gå igenom förhandlingsläget samt en grundligare genomgång av parternas yrkanden. Även ett grupparbete genomfördes och där varje grupp bestod av en blandning av fackliga från förbundsområdena.

Vår gemensamma fackliga bild var att trycket mot arbetsgivaren var stenhård tiden före det att centrala parter slöt ett nytt RALS avtal för perioden 1 oktober 2016 till och med 30 september 2017. Innan avtalet slöts gick det inte en dag utan vi kunde läsa på ledarsidorna om de usla anställningsvillkor för oss poliser och om de uteblivna resultaten i och med den nya polisorganisationen.

I och med att avtalet slöts har det mass-mediala intresset svalnat en del och vi

tror tyvärr att arbetsgivaren dragit den felaktiga slutsatsen om att det är lugnt i polisorganisationen.

När vi gick laget runt och fick en lägesbild från samtliga polisområdena är stämning snarare så att vi nu befinner oss i stormens öga. Många har med rätta tagit fasta på rikspolischefens (RPC) uttalanden och befästelser i förra lönerörelsen om att polisyrket ska uppvärderas lönemässigt. Detta ska ske genom att utnyttja frigjorda lönedel från poliser som slutat samt genom gjorda rationaliseringsvinster i och med omorganisationen.

Skulle resultatet av dess utfästelser bli en tummetott är det vår bedömning att den frustration som poliser tidigare visat kommer att framstå som en västanvind.

Under hösten har Polismyndigheten massanställt civila utredare utan någon polisiär kompetens. Många har säkert annan statlig utredningsvana men det skiljer sig markant från våra brottsutredningar. Detta innebär att våra civila nyanställda arbetskamrater får gå en 12-veckors utbildning för att sedan få handledning av en polis. Att dessa nyanställda får en ingångslön på över 28 000 kronor visar arbetsgivarens värdering av funktionen från dag ett, vilket vi delar. Det är synd dock att detta inte gäller oss poliser.

Efter ett turbulent verksamhetsår, då fler poliser än någonsin valt att sluta, skulle man kunna tro att arbetsgivaren skulle välja en mer återhållsam framtoning. I synnerhet när det gäller att ta fram och prioritera vilka yrkanden som skulle ställas gentemot Polisförbundet.

hårt arbetsliv i skift skall hinna njuta sin pension



Kjell Ahlin förklarar procentsatser och märken

Av många tänkbart elaka och provocerande yrkanden valde Polismyndigheten att yrka på det som vi i lönenätverket anser som mest cyniskt. De 4,6 % som arbetsgivaren avsätter i Kåpan Extra tjänstepension kommer, om Polisförbundet säger ja, bli en individuell fråga där du själv får ta ställning till om du hellre vill ta ut pengarna i lön.

Bakgrunden för avsättningen till Kåpan Extra var att det sedan länge fanns forskning som påvisade att de poliser som arbetade treskift dog tidigare än de som arbetade mer regelbundna tider på arbetsmarknaden. Polisförbundet hade länge velat få fram en uppgörelse med arbetsgivaren där poliser skulle få en ekonomisk möjlighet att kunna sluta tidigare med arbetslivet.

I RALSEN 2007-2010 blev Polisförbundet och RPS överens om finansieringen till Kåpan Extra som öppnade upp för denna möjlighet. Nu avsattes ytterligare 2% från RALSEN (sedan tidigare lönerörelser avsattes 0,5 %) och resterande 2,1% finansierades genom ett nytt arbetstidsavtal, ATA/P. Arbetstidsavtalet slog hårt mot många medlemmar i Stockholm som

inte var tyckte att finansieringen stod i proportion till avsättning till Kåpan Extra. I Stockholm anordnades därför en manifestation 2008 i Rådhusparken där närmare 2000 poliser deltog.

I RALS:en därpå såg de civila facken inom Polisen till att deras medlemmar fick samma pensionsavsättning som Polisförbundet just förhandlat fram men till en betydligt lägre kostnad.

När nu Polismyndigheten i sitt yrkande vill öppna upp möjligheten för att växla pensionsavsättning till lön kan man ställa sig frågan vilka som kommer att ta det erbjudandet?

Är det våra högsta chefer som arbetar dagtid och har en marknadsmässig lön eller är det våra yngsta poliser, med de högsta boendekostnaderna som har problem med att få sin ekonomi att gå ihop?

Det står var och en fritt att tycka att frivillighet är det nya honnörsordet och att individuella lösningarna alltid är bättre än de kollektiva. Själva grundtanken med facklig verksamhet är dock just att sluta kollektiva lösningar.

Om detta blir en verklighet så är det början på en nedmontering av tjänstepensionen för poliser. Det skamlösa är att de poliser som framförallt var orsaken till att Polisförbundet drev frågan om bättre pensioneringsmöjligheter är just de som tjänar minst och de som oftast arbetar treskift.

Så istället för den uppvärderingen av polisens löner som RPC lovat ska nu de sämst betalda poliserna själva finansiera löneliftet genom att använda de tänkta pensionspengarna redan nu och får då sannolikt även förmånen att bli fattiga pensionärer i framtiden.

Ett simpelt sätt att lösa en del av den kris som råder inom Svensk polis.

Att arbetsgivaren inom staten älskar allt som är individuellt men föraktar allt det som är kollektivt är inget nytt. Frågan är när arbetsgivaren är nöjd?

Är avsikten att arbetstagare inom staten även ska få avgöra om hela tjänstepensionen ska avsättas till pensioneringen eller kunna förbrukas i förtid. Retoriken borde vara den samma d.v.s. att individen själv får avgöra vad som är bäst för hen. Placera pengarna själv till pensionen eller betala sin hyra i huvudstaden. Någon uppvärdering av polislönerna behövs då inte heller.

I framtiden kanske man likt USA, som alltid hyllat individen, ifrågasätter samhällskontrakten om hög skatt till skola, vård och omsorg. Låt individen bestämma själv och betala därefter - eller?

För regionstyrelsen i Stockholm
Andreas Strand, Kjell Ahlin och Therése Johansson.

PS

Vi hoppas och tror att inget av ovanstående blir en verklighet MEN i skrivande stund har vi inte fått någon betryggande signal om att det är så.

Hoppet är det sista som lämnar människan, (från myten om Pandoras ask).

DS

Annan påverkan på nobe



Förra nobelmiddagen kantades av en klassiskt tystlåten manifestation av

Imiddagen men lika kallt

På lördagskvällens nobelfest frasade långa klänningar, smycken klirrade i kapp med isen i glasen och festens honoratiores kunde njuta av stunden.

Samtidigt stod hundratals poliser och frös utanför på gatan. Polisförbundet hade i år ingen manifestation utanför, men i stället hade medborgare i Stockholm slutit upp i en iskall demonstration mot vad man kallar Nobelstiftelsens nya skrytbygge på Blasieholmen.

Missnöjet över polisernas löneläge kvarstår och om inte resultatet av de pågående förhandlingarna blir nöjaktigt, lär det inte vara utanför Stadshuset polisfacket demonstrerar nästa gång. Det är riksdag och regering som är ansvariga för att ge medborgarna den trygghet de förtjänar.

Det kan inte bara vara när samhällets toppar vill mötas som polisen syns och finns tillgängliga.

Nu är det dags att betala notan för flera års försummelser. Annats kan förseningsavgifterna bli kraftfulla.

Tommy Hansson



tusentalet poliser som fått nog av dåliga arbetsvillkor och usel lönesättning

När det *lacker* mot jul är det *snart* sommar

Rubriken kanske ger ett hum om vilken fråga jag tänkte beröra. De flesta av er förstår nog att det är sommarsemestern och de semesterdirektiv som ska ligga till grund för kommande års semesterplanering. Frågan aktualiseras nästan alltid strax innan jul och vi som parter på lokal/lokal nivå har en gemensam ambition att så tidigt som möjligt komma överens så att ni kan planera in er välbehövliga sommarsemester i god tid.

Det här året finns anledning att lägga extra fokus på just semesterdirektiven med anledning av att skyddsorganisationen i somras lämnade in en begäran om åtgärd enligt 6 kap 6a § arbetsmiljölagen, då det fanns risk att resursen var för liten för att kunna hantera en nationell särskild händelse och då framför allt under de två sista veckorna i juli och de två första i augusti.

Enligt skyddsorganisationen hade medarbetarna i vissa Polisregioner även påtalat att de knappt klarade vardagen, vilket ytterst drabbar medborgaren. Arbetsgivaren lämnade under slutet på sommaren ett svar på begäran enligt ovan. Jag tänker inte gå in på svaret, däremot har det renderat i att det eventuellt ska förhandlas fram nationella ledstänger för semesterplanering och det har även kommit yrkande inom ramen för RALS-förhandlingarna som har bäring på semesterdirektiven och ASA/Polis.



Om vi funderar lite över nationella ledstänger för sommarsemestern och vad arbetsgivarens intentioner är, så kan man nog konstatera att man så tidigt som möjligt vill ha en bild av det totala ledighetsuttaget. Alltså semester, föräldraledighet och annan frånvaro som kan tänkas. Det är nog också av vikt att ha koll på att rätt kompetens finns tillgänglig under hela sommaren och att man även tittar utanför sin egen Polisregion. Alltså en nationell samordning. Att arbetsgivaren även ska ha framförhållning och försöka ta höjd för statsbesök, evenemang mm är en självklarhet. Stannar ledstängerna vid detta så kan vi nog inte säga så mycket. Ledstängerna får inte bli en tvångströja. Vi som part vill ha rätten att ut efter våra förutsättningar inom Polisregion Stockholm kunna förhandla fram bra semesterriktlinjer för medarbetaren och verksamheten. Vi vill heller inte att arbetsgivaren ska gömma sig bakom nationella ledstänger och slippa ta ansvaret genom att säga **"vi ville men fick inte, ni vet HR"**. Det har vi hört till leda.

Arbetsgivaren i Stockholm har bjudit in oss till en partsgemensam utvärdering av sommarsemestern 2016. Utvärderingen har letts av Patrick Widell, jourchef i city, och arbetet har skett i en god ton mellan parterna. Frågorna som har diskuterats har varit allt från arbetsmiljön, övertidsuttag till kanske det viktigaste frågan Regionchefens prioriteringsordning på verksamheten för vår region. För det är just den sista som ligger till grund för hur vi prioriterar verksamheten kontra semesteruttaget. Här blir det alltid en intressekonflikt där vi ska tillgodo se medarbetarens krav och önskemål om sommarsemestern, samtidigt som vi ska klara av verksamheten och medborgarnas krav på god service och säkerhet.

Jag vill hävda att vi allt som oftast lyckas med detta även om det känns lite svajigt ibland. En av huvudfrågorna vid förhandlingen om riktlinje för semester och föräldraledighet har de senaste åren varit skrivningen kring vecka 25–34, alltså veckan innan midsommar och till slutet av augusti. Detta är vad vi förstått av våra medlemmar den tiden som värdesätts mest och då vill vi självklart belysa det i direktiven. För att jämkna detta med arbetsgivaren så står följande "Om verksamheten medger kan semestern förläggas i perioden veckorna 25–34 men kräver verksamheten annat ska semesterplaneringen ske på ett sådant sätt att även hela eller delar av övrig tid under juni-augusti används". Alltså både hängslen och livrem för arbetsgivaren.

Jag hoppas att vi slipper träta kring den skrivningen i år och att vi tidigt kan komma överens om direktiven så att ni kan börja planera er sommarsemester så snart som möjligt, kanske redan i januari. Jag vet att det kan ses som tidigt då föräldraledigheten för sommaren ska lämnas in senast den 15 mars 2017 och semesterplanerna ska vara fastställd senast den 31 mars 2017, men för att få alla bitar att falla på plats krävs nog detta. Jag tänker då på att så många som möjligt ska få igenom sina önskemål, verksamheten ska fungera på ett tillfredställande sätt och vi ska faktiskt ha en hyfsad arbetsmiljö då vi är på jobbet under sommaren.

Med allt detta i beaktande ska jag och hela vår Förbundsregionsstyrelse i Stockholm göra vårt yttersta för att få rätt förutsättningar inför planeringen av semestern 2017.

För er som är lediga över jul och nyår och kommer att umgås med släkt, vänner eller kanske rent av lata er på sydliga breddgrader ha det riktigt bra det är ni väl förtjänta. Till er som kommer att tjänstgöra vill jag skicka en särskild hälsning och tack.

Jag vet att det ingår i vår arbetsuppgift att tjänstgöra storhelger, men det svider alltid lite att gå till jobbet vid jul och nyår. Tack för att ni gör detta och var rädda om er.

GOD JUL OCH GOTT NYTT ÅR!

Kjell Ahlin Arbetstidsansvarig Förbundsregion Stockholm

(Bild: Roger Schederin Polisförbundet)



REGIONEN RUNT

FO Stockholm Chef



Styrelsen för FO Stockholm Chef

Aktuella frågor för oss i FO Stockholm Chef så här under sista månaden av år 2016 är framför alla andra frågor vad regionsledningen fattar för beslut avseende det som nu går under benämningen ledningsstöd.

Det tidigare fattade beslutet går ut vid årsskiftet och möjligen är det så att när denna tidning kommer ut alla frågetecken rätats ut.

Rapporten Ledningsstöd för vissa chefer inom polisregion Stockholm tar i först hand fasta på de enheter, Lopen och sektioner som vid genomförandet blev för stora i förhållande till vad som beslutats nationellt. Ett antal lösningar presenteras i rapporten men den löser inte alla upplevda problem som vi ser det. Det är dock en bra start och öppnar för bra beslut längre fram.

Förutom den egna genomlysningen av regionen har Rpc Eliasson, via kanslichefen Eva Årestad Radner, besökt samtliga regioner under november/december för att höra efter vad respektive lägesbild är hittills i omorganisationen. Den 1 december fick vi vara med och lämna den fackliga synvinkeln.

Ett antal arbetsgivarföreträdare från en variation av verksamheter fick också möjlighet att lämna synpunkter och upplevelsen från vår sida är att den fackliga bilden stämmer väl överens med den vardag som våra medlemmar upplever. Denna "eriksgata" har säkert också resulterat i konkreta förslag till åtgärder vid publiceringen av denna tidning.

En annan viktig fråga är den kommande ralsen som vi i FO Stockholm Chef är med och bevakar ur våra medlemmars synvinkel. Efter att ha haft framgång avseende väl hävdad löneläge vid sista revisionen i föregående rals är det ånyo en fråga för oss att bevaka. Särskilt med hänsyn till att omorganisationen nu är inne på sitt tredje år och det fortfarande finns medlemmar som förlorat sitt chefsuppdrag till följd av denna och inte har funnit nya uppdrag utan blivit satta att "hjälpa till".

Arbetsgivaren tog initiativ till en utvärdering av bemanningsprocessen avseende chefstillsättningarna under sista veckan i november. Vi hade ett antal brister som vi förmedlade till ansvariga på regionen. Vår förhoppning är att vi framledes kan ha en partssammansatt grupp som hittar en bra samverkan när det gäller tillsättningar.

Klimatet mellan regionens HR och oss är gott och viljan är stor. Frågan är bara om HR på nationell nivå kan se fördelarna med ett samverkansavtal i frågan.

FO Stockholm Chef genomförde en arbetsmiljöenkät för sina medlemmar under oktober månad. Resultatet av den enkäten pekar på stressade, oroliga och ständigt arbetande medlemmar. Den 16 december hade vi en presentation för vår regionsledning. Läs också den artikel som finns i denna tidning (sid7).

Slutligen vill vi från FO Stockholm Chef önska alla en riktigt god jul och ett gott nytt år 2017.

Anette Öberg
ordförande förbundsområde
Stockholm Chef





Styrelsen för Kamraterna

Förbundsområde Kamraternas jultradition som vi ärvt av gamla Länspolisföreningen genomfördes i år den 6/12 med 40 nöjda och mätta 60-åringar på restaurang Gondolen med vidunderlig utsikt över Stockholm om man tittade åt rätt håll. Sänkte man blicken för lågt så landade blicken på ombyggnaden av Slussen som kommer att bli den nya riksgroten och som inte ser så tilltalande ut. Den här inbjudan till 60-åringarna blir också en inventering av vilka som är våra medlemmar. Varje år visar det sig att en eller två medlemmar som vi trott varit våra medlemmar i flera år tillhör något annat förbundsområde och aldrig har blivit överflyttade till rätt förbundsområde vid tjänstetillsättningar och omorganisationer. Lönerörelsemässigt är det värt att notera denna åldersstruktur i förbundsområde Kamraterna. Det blir fler och fler 60-åringar på denna begivenhet varje år och det är de och de något yngre som fått stå tillbaka i lönerörelse efter lönerörelse. Nu är förhoppningarna stora att denna gång är det deras tur. Åtminstone ska de väl inte behöva finansiera andra grupper. Vi får hoppas att våra äldre medlemmar får mer än julmat att glädjas åt framöver.

Nästa stora begivenhet för förbundsområde Kamraterna är årsmötet som är planerat till den 23/2, 2017, kl 14.00. Mötet är i sal 200 och är öppet för alla medlemmar. Viktiga valfrågor äger rum denna gång då Björn Svensson efter många framgångsrika år som ordförande funderar på att pensionera sig trots att han egentligen fortfarande är unga pojken åtminstone jämfört med denna skribent och vår ålderstigne senile kassör. Efter mötet kommer det som vanligt att erbjudas någon form av förtäring och dryck i Plommonrådet. Dock inget starkare än lättöl.

Delpensioner har ju varit en följetong i denna spalt. Det hade ju onekligen varit mycket trevligt att så här till jul kunna avsluta denna historia med en riktig "happy end" med alla delpensionärer i relief mot en vacker solnedgång ackompanjerat av en ståtlig symfoniorkester. Myndigheten var på god väg mot detta men nådde tyvärr inte ända fram. De ärenden som var tillstyrkta hela vägen hade inga problem utan hanterades av hela kedjan med positivt resultat.

Den ansökan som av någon anledning blev avstyrkt på någon nivå kom sedan att fastna där och blev inte behandlad vidare för att få en prövning i högsta instans. Man frågar sig: Hur blev det då med den nationella likriktningen?

En som tydligt drabbades av detta var en sökhundförare. Han fick sin ansökan tillstyrkt av sin chef. I skrivande stund vet vi faktiskt inte ännu vem som sedan avstyrkte ansökan. Tydligt är dock att ansökan sedan fastnade där. Rimligtvis bör man i detta fall bli tillfrågad om man kan tänka sig en annan procent-sats. Till historien hör att en hundförare i Uppsala med liknande arbetsuppgifter fick delpension.

Det är en annan brist att den här delen av ansökan med arbetsgivarens motiveringar inte med automatik kommer den sökande tillhanda. Det verkar till och med sitta långt inne även om man ber om att få denna. Nu får man söka igen och sista dag för ansökan är den 1/3. Då får vi hoppas att kedjan fungerar och att alla ansökningar får en rimlig chans till behandling.

EN RUNT

raterna

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

Styrelsen kommer gärna och deltar på APM och på PP-dagar samt lokalförbundsområdenas styrelsemöten. Innan januari månads utgång skall lokalförbundsområden ha sina årsmöten och förbundsområdesstyrelsen kommer naturligt gärna också på dessa och kan även sitta mötesordförande om det behövs. En kortare verksamhetsberättelse samt en ekonomisk redovisning behövs också.

På arbetstidssidan dyker det alltid upp det några oroselement. I ASA § 13 moment 3 finns det reglerat hur en förpassningsresa ska se ut om den är känd innan man planerat sin arbetstid. De flesta som kommer ifråga har 5:2 och VP. De råkar alltså alltid ut för 13:3. Paragrafen och momentet sätter alla andra regler i ASA ur spel och ersätter dem med schabloner. Läs det hela några gånger och försök förstå vad man egentligen menar. Det här är avtalstext i den högre skolan. IT-avdelningen har gjort en tillämpningsmodell och den kan nog vara korrekt. Kontentan av det hela är dock att en förpassningsresa enligt modellen ger dålig ekonomisk ersättning för att man är borta från hemmet i fyra dagar, får en massa övertid och restid som i slutändan summeras till några få timmar restidstillägg. Schablonen är 8 timmars arbetsdag i exempelvis 4 dagar vilket blir 32 timmar. Sedan läggs all övertid och restid ihop och blir till exempel 35 timmar. Vad får då individen? 3 timmar restidstillägg! Bara det att övertid och restid räknas för samma värde känns fel. Att förtydliga och förbättra denna paragraf stod dock tyvärr inte högst upp på förbundets lista över förändringar i översynen av ASA. Sista ordet är dock inte sagt ännu i denna fråga.

I samband med översynen kan det dock bli rätsida på något som också varit en följetong. Den som utför någon form av arbete (till exempel kör tjänstebil i uniform) och bara har fått restidstillägg kanske i fortsättningen ska kunna tillgodoräkna sig detta som arbetstid. Frågan är i alla fall med på dagordningen. Därmed är det dock inte sagt att det blir så.

Rörlighet var något som man trodde skulle bli bättre och enklare med en myndighet. Det visar sig dock bli ännu sämre än tidigare. På fullt allvar menar HR på att man ska sluta sin anställning och sedan flytta och jobba med något annat och sedan söka polisjobb i den region man flyttat till. Moment 22 framstår som en bagatell. Det behövs ganska snabbt ett rörlighetsavtal.

Den 12/12 hade vi ett av våra återkommande möten med rikspolischefen och HR-chefen. Ett konstruktivt möte. Vi har inte stämt in i avgångskören utan försökte med diskussionen att leda in spåret på en del lösningar av aktuella problem. Vi diskuterade: Rekrytering till NOA, HR:s roll och administrativt stöd, styrning med tillfälliga tillägg till arbetsuppgifter med mindre attraktionskraft, Fu-ledarutbildning samt brist på sådan, rörlighetsfrågor där det utlovades lättnader efter årsskiftet samt en del ASA-frågor som bl. a. förpassningsresorna. När det gällde delpensionerna blev det mest ros och lite ris.

Bildhantering blir en allt viktigare del i bevisning i upplöppssituationer. Hur hänger vi med i att göra detta på ett bra sätt? Redan i december 2012 förordade en förstudiegrupp inom SPT att några fordon skulle utrustas för bildhantering. Det skulle ge större uthållighet, möjligheter till bättre bilder genom skyddet från ett skalskyddat fordon och kapacitet att under pågående kommendering kunna skicka ut bilder på personer som gjort sig skyldiga till brott. Vad har då hänt under 4 år? Egentligen ingenting. Trots avrustning och bortskänkning av en del gamla SPT-fordon som skulle ha passat till detta ändamål, har detta utomordentliga koncept inte blivit verklighet. Enligt O-ledningen så jobbas det dock på projektet så vi får väl se.

Dessutom kan man konstatera att demonstranter nu börjat med sköldar av god kvalitet. Vi får passa oss så att inte den mörka sidan kommer med skalskyddade dokumentationsfordon före oss.

Lönerörelsen har vi inte berört särskilt mycket. Alla uppmanas dock att hålla koll på förbundets hemsida och blåljus där det kommer aktuell information när det händer något.

De arbetsmiljöansvariga i förbundsområde Kamraterna har börjat med att träffas varje torsdagsmorgon. Både vi och arbetsgivaren behöver tänka mer strategiskt i fråga om arbetsmiljöfrågor. Arbetsmiljön på våra olika enheter är under ständig uppföljning. Aktuella frågor är risk och konsekvensanalyser inför olika förändringar som till exempel civil RLC-operatörs medåkning med regional insatsledare samt olika lokalfrågor där PKC för tillfället hamnar i centrum. UEFA-finalen och hanteringen av de resande är en tung fråga för Ulf på gränsen. Robert har också engagerat sig i en fråga om val av lämpliga sadlar på rytteriet. Robert har också i flera år värvat om normmedvetenhetsfrågor och har nu något sent presenterat sin rapport från årets pridefestival. I sin helhet återfinns rapporten på blåljus.

I repris, fast alltid lika aktuell, så presenterar jag en liten nubbevisa från det glada 20-talet:

**Så kommer vintern med hala isen
Och dito julen och julegrisen
Och gröt och lutfisk och färska brön
Då smakar nubben då är den skön**

God Jul och Gott Nytt År.

Arne Wärm



Lön- eller har man inte dragit någon slutsats av det senaste årets missnöjesyttringar.

Det har nu gått ett halvår sedan principöverenskommelsen i tredje revisionen undertecknades. Sedan dess har föregående RALS avslutats och en dryg månad har förflutit i den nya avtalsrörelsen utan att något som helst mervärde kan utläsas ur överenskommelsen i form av kronor.

Det är hög tid att på allvar ifrågasätta värdet av denna överenskommelse. Försök hitta en stavelse om uppvärdering av polisyrket i arbetsgivarens beskrivning av det pågående avtalsarbetet. Man är däremot snar att lyfta fram de eftergifter Polisförbundet gjorde i form av t ex lönesättande samtal och även om det än så länge är valfritt för pa/insp så är det ett stort kliv framåt för en arbetsgivare som vill stärka sin position gentemot arbetstagaren utan inblandning av facket. Man gratulerar arbetsgivaren och undrar om facket förlagt förståndet alternativt missförstått uppdraget att tillvarata sina medlemmars intressen.

Avtalsperioden ger 2.2% och parterna är överens om att fortsätta på den inslagna vägen med bl a satsningar på sexåringar och särskilt utsatta områden. Min fråga är då varför man inte redan genomfört detta med stöd av överenskommelsen. Arbetsgivaren är i full gång med avstämningssamtal (en löne/utvecklingssamtals-combo) med Polisförbundets goda minne.

Den obehagliga tanken infinner sig då att man tänkt sig samma finansiering av detta som i tredje revisionen d v s omfördelning inom ramen av tilldelat löneutrymme i RALS. I Stockholm har vi solidariskt under lång tid omfördelat löneomedel från de som tjänat mest till de som har minst och på detta sätt bidragit till att inte fler poliser har avslutat sin anställning i förtid genom att löneutveckla polisassistenter till inspektörer. Senare genom att höja ingångslönen från 21 300 till ~ 25 000 och lönesätta sexåringar på ~28 000. Observera att detta inte var arbetsgivarens idé heller OCH att den finansierats inom ramen för tilldelade löneomedel d v s genom en omfördelning på bekostnad av äldre polisers löneutveckling och för den delen genom en nationell omfördelning på bekostnad av region Stockholm.



Jan Bengtsson och Patrik Stridsman föredrar möjliga stridsåtgärder för Regionrådet

Det är slut med det nu! Vill arbetsgivaren behålla de nya poliserna med en större löneökning än vad revisionstillfällena ger får de plocka fram de pengarna själva. Det är arbetsgivaren som borde vara orolig för att de nya lämnar yrket och inte Polisförbundet för att tappa dem som medlemmar. Slutar de så upphör medlemskapet i alla fall. Enkel klädska retorik direkt från verkstan.

Det finns mer att ta itu med i centrala avtalet bl a gällande arbetstid vilket verkar ha fallit lite mellan stolarna hos oss själva. Arbetsgivaren värderar dock avtalstexten om en tydligare verksamhetsanpassning av arbetstiderna som en av de viktigare nyheterna. Man tar sig för pannan och undrar när de ska undersöka omsättningstakten för att upptäcka att antalet poliser i yttre tjänst fotsätter att minska. Det är inte arbetstidsförläggningen det är fel på utan resurssättningen i förhållande till ett oprioriterat uppdrag.

Pension

Jag vet att myndighetens främste under sina arbetsplatsbesök har tagit sig för att tillfråga enskilda medlemmar om de inte skulle kunna tänka sig att avstå pensionsavsättningen i kåpan extra till förmån för sin egen löneutveckling. Jag har inte närvarat vid dessa tillfällen men uppenbarligen har rikspolischefen dragit slutsatsen att detta var en bra idé eftersom den återfinns bland arbetsgivarens yrkanden i innevarande RALS.

Han visar härigenom tydligt att han betraktar en del av sina anställda som mindre begåvade genom att på något slags bilhandlarmanér försöka förmå dem att växla in sin pensionsavsättning för att finansiera sin egen löneutveckling.

Det blir som att pissa ner sig även om effekten kommer att låta vänta på sig åtskilliga år. För att spå på cynismen ytterligare vänder han sig till de yngsta som har mest att tjäna på pensionsavsättningen och i nuläget har svårt att få tillvaron att gå runt på lönen 25 000:-/mån.

Jag förstår att han i egenskap av ordförande i Arbetsgivarverkets styrelse kan angripas av andra myndighetsföreträdare som vill ha samma pensionsuppgörelse. De får de inte – vilket är som en kvalitetsstämpel på hur bra den är för våra medlemmar - 4.6% extra rakt in på pensionskontot varje månad yrkeslivet ut. Kåpan Extra är inte till salu!

Det kanske är dags för:



#tafsa inte på min pension?

Trots dessa inte alltför positiva tankar önskar jag och styrelsen alla en god jul och ett gott nytt år!

Jan Bengtsson / ordförande

REGIONEN RUNT

FO Stockholm Nord

Tredje advent har passerat och vintermörkret regerar i område Nord. Bitande kyla, hårda vindar och ett skoningslöst förhandlingsklimat. Som ni nu alla känner till blev det inte någon efterlängtat strejk. Vi fick inte tillfälle att kollektivt demonstrera vårt missnöje med nedgraderingen av vårt hårt provade skrå. Våra knutna nävar fick stanna kvar i fickorna och inte hyttas mot arbetsgivaren under ett ljudligt skanderande av obarmhärtiga ramssor. *(Ni kanske märker att författaren tar sig lite litterära friheter med den här texten. Jag vet att det är svårt att ens öppna fickorna på uniformen när man bär koppellet men liknelsen var för bra.....).*

Nu vill det verkligen till att arbetsgivaren levererar. Rikspolischefen som lite raljant pratat om kort i bakfickan bör nog raskt presentera sin hand och låta personalen ta del av den digra penningpott som sparats ihop under pågående omorganisation. Det är naturligtvis så att en ordentlig höjning av lönen inte per automatik kommer lösa alla problem, men den behövs för att vi ska kunna behålla kompetens och kanske t.o.m. få tillbaka poliser till vår tynande yttre verksamhet. Lönen är ju trots allt en viktig markör för hur arbetsgivaren värderar oss poliser. Särskilt när vi har blivit ett låglöneyrke inom staten. Vilket fått den effekten att civila som anställs får högre lön än betydligt mer erfarna poliser i samma tjänst. Ty polismyndigheten måste konkurrera med andra om just civilanställda. Tur för Eliasson att polisen inte blivit konkurrensutsatt än, det är nog många som skulle ta bättre lön och villkor inom AB POLISEN.

Vår lokala problembild består, särskilt när det gäller just lokaler. Nu är det tänkt att LPO Rinkeby ska samlokaliseras på Tegen i avvaktan på att Fort Rinkeby blir byggt. Sen håller LPO Sollentuna på att ta över en lokal i Infra City. Där finns dock en massa problem, bl.a. med vapenförvaring. I Norrtälje ska receptionen byggas om efter årsskiftet, så där blir begränsad service i ca. tre månader. Å andra sidan har vår splittriga reception i Sollentuna öppnat.

Vi har noterat att myndighetens arbetsmiljöplan har kommit för 2017, PM 2016:62 för er därute som är överdrivet intresserade.



2016 prioriterade man fyra områden; omorganisationen, de 14 särskilt prioriterade områdena, terrorismbekämpning och gränspolisära verksamheter. 2017 har man bytt ut omorganisationen till RLC, PKC och nyläge 2. Vad nu det kan innebära. Dock har det smugit in sig en liten brasklapp för 2017. Först ska nämligen arbetsmiljön på ingripande verksamheten säkerställas genom nödvändiga åtgärder innan man ger sig i kast med sina fyra prioriteringar.

Muahaha, lycka till!!! Säger ett utbränt skyddsombud som åsett hur arbetsgivaren demonterat och förstört just utryckningsverksamheten de senaste 20 åren. Från stora fungerande turlag på 8-veckors fast lista och med en tydlig yttre arbetsledning, regelbunden utbildning, fysisk fostran och självskydd. Bättre betalt var det också. I början av 1990 hade vi 100 kronor i OB på storhelgerna, som idag har devalverats till 60 kronor. Räknar man på inflationen så skulle en hundring från 1990 vara drygt 150 kronor idag. Så ersättningen för kommande julafton har i princip halverats! Sen hade vi bättre arbetstider också. ATA 08 krossade ju alla rimliga förutsättningar att jobba länge i skift, såvida man nu inte hade för avsikt att strunta i sånt som familj, vänner och fritid.

I mitten av november hade vi föreningsråd på PHS. Vi fick en lägesbild från våra fackliga företrädare i område Nord. På nästan alla lokalpolisområden beskrev man läget som gult, nästan gränsande till rött. Där var problembilderna ungefär lika; bemanningen på IGV, yttre arbetsledning och lokaler i ungefär den prioriteringsordningen. Det är ju heller inte så konstigt. I "gamla" Västerort har man på ett år slagit sönder fungerande turlag och tvingat in personalen på periodplanering.

Samtidigt som samtliga yttre befäl fått sparken. Nu blev kanske de flesta gruppchefer istället. Men likafullt, det finns bara ett yttre befäl i område Nord och den ledningsresursen räcker inte till på långa vägar.

Gruppcheferna på både ordnings- och utredningssidan är hårt belastade med administrativa uppgifter som tidigare hanterades av vår kader av kommissarier.

På grova brott och BIN är läget mycket ansträngt. De grova brotten fortsätter med oförminskad styrka främst i Järva området. På BIN får PA-roterare var kvar till juni 2017. **Unga, pigga polisassistenter som behövs så väl ute i våra radiobilar.**

Vi har fått en ny områdeschef efter Christer Nilsson. Patrick Ungsäter har tagit över rodret på skutan. Ett inte helt enkelt uppdrag efter att vi i god fart ränt på isberget, vi har blossat efter hjälp men ingen har kommit, det är för få livbåtar, allt fler lämnar länsbussarna och skeppet förefaller inte alls så osänkbart som rederiet har gett sken av.

Det lackar mot jul och allt är inte nattsvart, även om det kanske känns så. Den 21:a december är det som mörkast, sen vänder det och går mot ljusare tider. Förvisso har det hörts mutter i korridorerna om att rikspolischefen är en tomte. Må så vara, men han är inte jultomten! Ty så snälla som vi poliser har varit mot arbetsgivaren under det gångna året av omorganisationshysteri så borde det bli en god utdelning för oss på julafton. Trots allt bemannar vi radiobilar, vi utreder brott och finns tillhands för de brottsutsatta. Någon present från tomten Eliasson ska vi dock inte förvänta oss, men jultomten kanske kommer med något till oss i den tunna blåa linjen.

Kanske godis, vem vet?

God jul och ett gott nytt år önskar förbundsområdesstyrelsen i Nord.

/ PAGUST



POLISEN

21



REGIONEN RUNT

FO Gotland

Vad gör egentligen facket?

En kollega jag ofta möter på min arbetsplats brukar lite skämtsamt fråga mig: hur går det med den fackliga kampen? Frågan är såklart omöjlig att svara helt kort på, så jag försöker lite diplomatiskt haspla ur mig ett halvdant påstående som åtminstone räddar mig för stunden. Jag vet att frågan inte är ställd för att vara elak, men ändå finns det såklart en underton av allvar i den.

Kamp? Den traditionella synen på en arbetstagarorganisation är väl just att man bedriver en kamp där man slåss för drägliga arbetsvillkor i stort och smått. För att vara en framgångsrik facklig företrädare behöver man vara hängiven och påläst. Säkert också ha en vilja att kämpa.

Genom åren har kampen mer och mer övergått i konstruktiv dialog där man sedan långt tillbaka fundamentat de mest självklara grunderna kring lön, arbetstider och arbetsmiljö. Det blir mer karaktären av justeringar kring de överenskommelser man redan ingått.

De senaste åren har det tyvärr skett en förskjutning av detta förhållande. I takt med att arbetsgivaren valt att genomföra en omorganisation utan att ta hänsyn till de fackliga synpunkterna, så har kampen kommit att handla om organisation, struktur och möjlighet att utföra uppdraget på ett effektivt sätt.

Det måste ju vara en helt unik möjlighet för arbetsgivaren att den fackliga "motparten" pratar mer om organisation och verksamhet än dom själva... Dessutom måste det ju vara det yttersta beviset för ansvar och intresse, att facket engagerar sig i vilken produkt företaget lyckas producera! Våra medlemmar vill ju göra ett bra arbete, då måste det också finnas förutsättningar för det. Den negativa trenden har förhoppningsvis börjat vända, det mediala trycket har varit enormt, missnöjet stort och äntligen har man börjat inse att Polisförbundet hade rätt i många delar. Det är bara djupt tragiskt att vi tappat bort en mängd poliser på vägen, alldeles för många har sagt upp sig. **Helt i onödan.**

Men nu finns det ändå ljusglimtar, jag känner att stämningen på vårt Polisområde har förbättrats. Vi har börjat jobba tillsammans och man kan allt oftare skönja inslag av arbetsglädje igen.



Mattias Wallin

Vi är ett kollektiv som är starkast när vi gör saker gemensamt. Inte när man fokuserar på individuella belöningsystem. Individen kommer att vara effektiv om man tillåts fungera som grupp!

Poliskris har ju blivit det nya modeordet, om inte SAOL redan fångat upp det så lär man nog göra det till nästa år. Det används ju dagligen i allehanda mediala kanaler. Jag tänker inte beröra parametern lön och uppvärdering av polisyrket, misstänker att många av mina fackliga kollegor kommer att göra det...

Vissa dagar är fackligt arbete det mest otacksamma man kan hålla på med, för att nästa dag övergå i djup tillfredsställelse att ha lyckats med något till synes omöjligt.

Om just DU är nyfiken på att engagera dig fackligt så behöver vi ytterligare några ledamöter till vår styrelse. Vi har årsmöte i slutet av februari så nu finns chansen att bli invald och få en helt ny dimension av att vara polis.

Hjälp oss i arbetet att påverka och förändra. Kamp eller inte. Kalla det vad Ni vill.

Mattias Wallin, Förbundsområde Gotland

Vi lägger snart 2016 som även det ett händelserikt år till handlingarna och står inför en välbehövlig ledighet för våra medlemmar. Vi får inte glömma alla medlemmar som är i tjänst och håller verksamheten flytande då övriga firar jul med nära och kära i hemmets lugna vrå.

Året har kantats av många förbättringsområden. Dessa kan ses som efterdyningar och effekter av omorganisationen samt reformen. Mycket av verksamheten hänger i luften och hanteras med minst sagt lösa boliner. Vår bild av att verksamheten fungerar så pass bra som den gör är att våra medlemmar poliserna är lösningsinriktade och lojala individer som tar sitt ansvar fullt ut och gör ett fantastiskt arbete trots rådande motvind.

Vi får inte glömma att den svenska polisutbildningen är unik då alla poliser erhållit en allroundutbildning vilket innebär att den svenska polisen är förberedd för flertalet arbetsuppgifter inom polisen. Detta skiljer sig från andra europeiska länder där man inte har samma breda kompetens då man lämnar sin utbildning. Det är viktigt att värna och ta tillvara på våra medlemmar och poliser. Detta blir tydligt i den avlövnings vi sett av polis rollen.

En stor utmaning under året har varit lönerörelsen vilken präglats av oenighet och låga utfall för flertalet av våra medlemmar. Vi möts av våra yngsta medlemmar vilka har så dålig lön att de har problem att skaffa sig ett boende beroende på de storstadspriser som präglar Stockholm.

En av grundpelarna till att kunna göra ett bra arbete över tid är att ha ett acceptabelt boende. Vi möts även av poliser som jobbat mycket länge och i princip inte haft någon löneutveckling på flera år då de fått stå tillbaka till följd av andra satsningar. Det måste in friska pengar för att rätta till alla orättvisor och snedsitsar inom vår organisation.

Intentionen med RALS:en måste vara att alla får en återkommande uppmuntran som ett kvitto på att de gör ett gott arbete. Vem kunde ana att den största omorganisationen sedan förstatligandet genomfördes utan att i princip en enda extra krona tillförts som kompensation för det våra medlemmar fått gå igenom. Vi sätter ännu vår förhoppning till att en del av detta löser sig i samband med pågående lönerörelse.



Förbundsområde SYDs styrelse

HÄNDELSEN I BAGARMOSSEN

Vi vill också i Förbundsområde Stockholm SYD passa på att skänka en tanke till de poliser som agerade vid skjutningen i Bagarmossen. Det är tråkigt att program som "Kalla Fakta" i TV4 väljer att ta ett ensidigt ställningstagande och beskriver händelsen ur en förtvivlad anhörigs perspektiv. De inblandade poliserna hängs ut som skyldiga trots att en förundersökning fortfarande pågår.

Hade känts betydligt bättre att invänta resultatet av förundersökningen innan man djupgående redovisat vad som hände på platsen.

Att som polis utpekas i TV och andra obskyra internetbaserade forum med namn är också en belastning man får bära med sig i vardagen som påverkar den enskilde polisen och deras familjer.

Fackligt är vi också mycket kritiska till att utredningen tagit så lång tid att spekulationer och dömande får företräde gentemot den utredningsprocess som faktiskt pågår.

LISA

Det upprättas tillbud och arbetsskador i LISA systemet med kontinuitet även om inflödet minskat något sedan början av omorganisationen. Det som kan uppmärksammas är det stora antal tillbud avseende angrepp på IGV/BF poliserna i framförallt Lokalpolisområdena Botkyrka, Södertälje, Skärholmen samt Farsta. Det handlar om stenkastning, bangers och liknande i syfte att få poliserna att undvika att åka in i dessa många fall brottsaktiva särskilt utsatta områden. Det finns även exempel på så kallade police fishing där polispatruller lurats in i områden och utsatts för överfall. Ett led

i att motverka detta är att upprätta arbetsskador och tillbud som i dessa lägen även skall skickas till arbetsmiljöverket av arbetsgivaren.

Det har även upprättats grupp tillbud avseende grupper där arbetsbelastningen varit för hög i förhållande till resurs med koppling till den nya föreskriften avseende den sociala arbetsmiljön AFS2015:4. Det är viktigt att LISA anmälningar avslutas av arbetsgivare och skyddsombud i samverkan. Det finns även exempel där man av olika anledningar inte varit bekväm med att upprätta lisa anmälningar. Vi vill peka på att tillbud kan upprättas anonymt och för grupper. Tillbuden utgör en viktig del i det förebyggande arbetet.

Arbetsskador i LISA som föranleder dialog med AFA då den skadade haft kostnader eller får bestående men har haft en tendens att avslås av AFA i en del fall. I de fall avslag erhålles kan den drabbade begära omprövning och om resultatet blir detsamma lyfte det till Huvudskyddsombudet för bedömning via Polisförbundet centralt.

ARBETSMILJÖENKÄTEN

Enkäten omfattade tre arbetsmiljöfrågor som belyste följande områden: Social Oro, arbetsbelastning på IGV/BF samt inflöde kopplad till resurs på utredningssidan. Den skickades ut innan sommaren och sammanställdes och presenterades för arbetsgivaren under hösten. I enkäten framkom en del förbättringsområden kopplat till arbetsmiljön. Arbetsgivaren presenterade svar och lösningar på en del av det framkomna och arbetsbelastningen kopplad till resurs generellt i syd samt psykosocial arbetsmiljöproblematik kommer det att jobbas vidare med i Lopo Nacka.

I Nacka kommer en psykosocial skyddsrond att genomföras i samarbete med Avonova.

6:6A ANMÄLAN AVSEENDE ARBETS- BELASTNING KOPPLAD TILL RESURS

Mot bakgrund av inkomna signaler avseende otillräcklighetskänslor och för hög arbetsbelastning för gruppchefer och utredare på Lokalpolisområdenas utredningsgrupper där belastningen är stor har en begäran om åtgärd upprättats en s.k. 6:6A anmälan med bärighet på arbetsbelastning kopplad till resurs i enlighet med AFS 2015:4. Frågan har tagits upp med arbetsgivaren och föranlett denna formella begäran lämnats in. Arbetsgivaren har i ärendet vidtagit en hel del viktiga akuta åtgärder och återkommer med ett formellt svar innan jul.

Förbundsområde Stockholm Syd avslutade det fackliga verksamhetsåret med ett traditionellt jul-förbundsområdesråd med ett 40 tal deltagare från de tio lokalförbundsområdes styrelser. Rådet hade tonvikt på aktuell löneinformation av Andreas Strand och Kjell Ahlin från förbundsregionsstyrelsen vilken var mycket uppskattad.

Förbundsområde syd passar på att påminna om årsmötet vilket går av stapeln den 22 februari kl. 13 i sal 200.

Vi önskar alla våra medlemmar en God Jul

Styrelsen Förbundsområde Stockholm Syd

Vid obeställbarhet, returnera tidningen till:

Polisförbundet Region Stockholm
Bergsgatan 23, 1 tr
112 28 Stockholm



PLATS FÖR ADRESSETIKETT

DEN FACKLIGA PROFILEN

Ingela är uppväxt i Stureby. Pappa jobbade på Televerket och mamma var mellanstadielärare. Ingela hade faktiskt modern som lärare en period, frågan var om hon skulle kalla henne mamma eller fröken... Hon har en lillebror också, Håkan, som så småningom blev polis.

Ingela började rida på Enskede ridskola i sjuårsåldern. Det blev hennes stora intresse under barn och ungdomsåren. Hon spelade även fiol i orkester och sjöng i kör.

Solan trivdes hon bra i och hade bra kompisar. Det roligaste ämnet i högstadiet var biologi. Mycket beroende på att klassen hade en riktigt bra och rolig lärare i det ämnet.

Gymnasiet gick Ingela 3-årig ekonomisk linje på Franz Schartau. Hon var den enda eleven från sin kull som kom från Sturebyskolan. Att det blev det gymnasiet var lite av ett taktiskt drag, hon tänkte att med det namnet på jobbansökan, skulle det bli lättare att få jobb efter studierna. Det var en skola med en hel del uppförandekoder. Efter gymnasiet fick hon jobb på ett servicehus i Svedmyra som personlig assistent. Det var oerhört utvecklande och gav minnen och intryck för livet. Samtidigt var det en utmaning för en ung människa att ta hand om mycket utsatta människor.

Efter ett år, fick hon efter en kortare utbildning jobb som postkassör. Det höll sig i tre år, varpå hon fortsatte med en lika lång anställning på SHB Stureplan. Där hann hon med att bli rånad, av en man med integralhjälm, pistol och väska och Ingela tog skydd under disken och larmade polis. Gärningsmannen hoppade innanför disken och slet åt sig pengarna i kassorna. Två veckor senare, blev gärningsmannen gripen, efter att ha gjort ett par enkla misstag.



Ingela Johansson

En dag fick Ingela åka med lillebror på ett kvällspass, han hade blivit polis i Farsta, och på den tiden gick det bra att ta med pryos. Det tyckte hon var väldigt spännande, spänningen och skärpan i händelserna gjorde så djupt intryck att hon fick ett nytt drömyrke. Hon skulle bli polis. Så blev det, något år senare började hon på PHS och kom ut i yrket mitt i Närpolisreformen. Hennes erfarenheter av polisen när hon blev rånad eller utsatt för bedrägerier, bidrog till hennes positiva inställning till yrket. Det var en av de sista omgångarna som fick lön under utbildningen. På GK2 träffade hon en annan polisaspirant, Hans, som så småningom blev hennes make.

När hon var färdig polis började hon i Handen, hon sökte dit då hon hört att det var en arbetsplats med mycket god stämning. Det har hon inte ångrat. Hon fick börja jobba en kortare tid i D-turen, för att sedan byta till Närpolisen. Hon trivdes väldigt bra

på båda ställena men minns särskilt tiden på Närpolisen. Härliga arbetskamrater och ett bra lagarbete. Eftersom alla var så engagerade kunde de verkligen göra skillnad, särskilt bland ungdomar.

Som närpolis kunde man hamna i rejäla bråk, men man kunde ändå ta ungdomar åt sidan och lösa konflikten med förtroende. Arbetet var anpassat en hel del efter händelser som skolavslutningar eller Valborg, då ungdomarna hölls efter av poliser och fältassistenter i nära samverkan.

Ingela blev turombud i SÖPO, nästan direkt efter att hon börjat som polis. Så småningom kom hon in i styrelsen, det kan ha berott på att hon gärna säger ifrån när hon har en åsikt om hur saker fungerar inom polisen.

Närpolisen slogs ihop och blev större enheter runt år 2000 och då jobbade Ingela med i en narkotikagrupp. Så småningom gick hon över till kriminalpolisen, först Kriminaljouren och sen 2007 blev hon barnutredare. Hon har även ryckt in som FU-ledare och gruppchef för barnutredarna.

Ingela och Hans har en dotter på 16 år. Dottern har ärvt hästintresset och familjen äger en dressyrponny, men även tre hundar (en pensionerad tjänstehund, en tjänstehund och en chihuahua-blandning) och en kanin. Och ingen blir uppäten.

Nu sedan ett halvår tillbaka, jobbar hon fackligt på heltid i område Syd. Ingela brinner för polisernas arbetsmiljö, och att poliser ska bli rättvist behandlade, vid tjänstetillsättningar och vid lönesättning. Det gynnar både poliserna och på längre sikt arbetsgivaren, då färre poliser känner sig sidsteppade. Kanske är det något som Ingela delar med många poliser, att hjärtat klappar för rättvisa och att man reagerar mot orättvisor.

Text: Tommy Hansson