



POLISEN

FACKLIG TIDSKRIFT
FÖR POLISFÖRBUNDET
REGION STOCKHOLM

Nr 2 2017



Spanare på språng

***Välkommen:
Vi har luckor
åt Dig!***

av Jon Metz

***Om en polis
gjorde fel 1965
stod ledningen
bakom...***

***Hur gör
Du med
Kåpan
Extra?***



LEDAREN

Nu är det dags för leverans och inte bara ord och löften oavsett ifall det sker i Riksdagens plenisal eller någon annanstans. Det jag först tänker på är de löften Inrikesminister Anders Ygeman ställt ut om 10 000 fler polisanställda varav merparten poliser fram till 2024. Den enklaste åtgärden måste då först vara att hindra att poliser säger upp sig på grund av den låga lönen och även försöka attrahera de som redan slutat att komma tillbaka till oss.

Detta kan möjliggöras genom att tillräckligt med pengar tillförs i höstbudgeten till Polismyndigheten som ger oss parter möjligheten till ett verkligt Polislönelöft för att först nå till medellönen inom statsförvaltningen i våra olika Regioner. Där måste också Polismyndigheten få full delegation att använda pengarna till högre löner annars infinner sig det berömda "moment 22".

När det gäller nyrekrytering konkurrerar vi med andra yrken som andra stadsanställda, lärare, sjuksköterskor som med all rätt har fått väsentligt högre löner under de senaste åren.

Myndigheten har inte ens lyckas fylla de utbildningsplatser som vi har även om antalet sökanden den senaste omgången har ökat så måste och siffran över de som slutar finnas med den jämförelsen. Frågan regeringen skall ställa sig är då om vi ökar eller bara håller samma låga antal poliser som idag eller än värre minskar kontra den satsning om ett väsentligt ökat antal poliser fram till 2024.

Nyligen presenterades även att antalet utsatta områden och särskilt utsatta områden har ökat. Föga förvånande! Frågan myndigheten måste ställa sig är om inte hela Region Stockholm är ett särskilt utsatt område där allt från terrorbrott, grova våldsbrott inträffar. Lägg därtill mängder av Regionsgemensamma händelser så förstår de flesta intensiteten och utsattheten i arbetet.

Ser vi sen till utredningsläget så är det bara att konstatera att de enkla ärendena återigen prioriteras för att få upp statistiken medans de grova brotten inte får den resurs som behövs, för här krävs långa och utdragna förundersökningar för att bevisa i skuldfrågan. Beträffande prioriteringar så är den i viss mån redan gjord i lagstiftningen genom straffvärdet för olika brott, högst straffvärde blir då högst prioriterat. Här har Inrikesministern Anders Ygeman själv sagt att pinnjakten är död men den verkar varit skendöd då den nu uppstått igen.

Lägger vi sedan till den nyligen av Polisförbundet publicerade undersökningen om våld och hot mot Poliser där 7 av 10 under de senaste två åren upplever att det har ökat och idag är vardag på många platser. Frågan vår arbetsgivare som är skyldig att se till vår arbetsmiljö ska ställa sig har man gjort tillräckligt? Ett exempel kan vara yrkeshandledningsfrågan där det sedan 2006 till och med finns ett riksdagsbeslut i frågan även om vissa grupper har fått del så står de flesta utan denna möjlighet.



Stefan Eklund

När våra Poliser blivit utsatta för våld eller hot och kommer till en tingsrätt eller hovrätt med ärendet råkar tyvärr många av våra medlemmar ut för en ny kränkning.

Detta då man nekas kränkingsersättning med hänvisning till en dom i Högsta domstolen där innebörden är att poliser ska tåla mer. Här driver vi på inom Polisförbundet genom att driva rättsfall med stöd av vår rättshjälp för att ändra denna prejudicerade dom. Här skall dock nämnas att Polismyndigheten delar vår uppfattning och även de trycker på mot departementet.

Nu över till sommar och förhoppningsvis mycket sol och vila som vi alla längtat efter ihop med nära och kära för att ladda om inför den kommande "heta" hösten.

Ta vara på er där ute eller inne

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

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 **OMSLAGSBILDEN**
Vem är mr Walker av Jan Håfström
- 2 **STEFANS LEDARE**
Om polislöner och andra kränkningar
- 4 **FÖRSÄKRINGAR**
För dig, din familj och egendom
- 5 **SOMMARENS SEMESTER**
Kanske en sista minutenresa?
- 6 **HUVUDSKYDDSBUDGET**
Roger om skjutbanor, resurser och arrester
- 7 **IN MEMORIAM**
Stefan beskriver saknaden efter en facklig kämpe
- 8 **KRÖNIKA AV JON METZ**
Övertid och kränkningar. Om och om igen
- 9 **PRIDE I ÅR IGEN**
Robert Sollare om allas lika värde
- 10 - 11 **VAD ÄR SPETS?**
Anette Öberg förklarar det nya projektet
- 12 - 13 **1965 OM EN POLIS GJORDE FEL**
Polisledningen stod bakom poliserna
- 14 - 15 **HUR SKA DU GÖRA MED KÅPAN EXTRA?**
Vill Du veta mer? Vi ger dig chansen
- 16 - 23 **REGIONEN RUNT**
Föreningarna informerar
- 24 **DEN FACKLIGA PROFILEN**
Christoffer Ersonius



KRÖNIKA AV JON METZ
Välkommen åter till jobbet!



PENSIONSINFORMATION
Med Eddie Olsheimer



DEN FACKLIGA PROFILEN
Christoffer Ersonius

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 mot extra premie. Dessa försäkringar ligger hos Förenade Liv.

ANNONS

Medlemspaket (endast för medlemmar)

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

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

Sjukförsäkring

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

Teckna frivilliga försäkringar

Du har även möjlighet att höja upp ditt försäkringsskydd genom att teckna frivilliga försäkringar.

Kontakt

Om du vill veta vilka försäkringar du har, kontakta Polisförbundets försäkringsadministratörer.
www.polisforbundet.se

Du kan även kontakta Förbundsregion Stockholm för blanketter, information och ändringar.

Susanne Ekberg 010-56 33693 Mobil: 0739-40 43 07
Annicka Lyckeberg 010-56 33671 Mobil: 0739-40 43 06



Säkerhetspolisen

Här har vi inga vanliga dagar!

Vi söker

livvakter

Läs mer på www.sakerhetspolisen.se

Redaktionens ruta

Tidningen
POLISENs
redaktionsgrupp
i detta nummer:



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

Mitt i sommaren sätter vi ihop tidningen. De allra flesta poliserna har fått sina nya löner inför sommaren och några högre glädjerop över detta har inte hörts. Såklart, eftersom det inte innebar något polislönelyft.

Ungefär samtidigt som pengarna kom från höstens lönerrevision, inledades diskussionerna om framtiden på central nivå mellan OFR/S, P, O och Arbetsgivarverket. Yrkanden växlades och vi fick svart på vitt på hur Staten ser på sina anställda. Vår arbetsgivare som central part vill försämrå möjligheten att prova annan statlig tjänst, vill kunna stänga av anställda enklare och vill kunna sänka lönen vid nya arbetsuppgifter. Bara som exempel.

Mot det står OFR/ S, P, O yrkande som bland annat handlar om bättre arbetstider genom att restid räknas som arbetstid, bättre möjlighet till delpension, bättre ersättning vid inkomstförlust vid arbetsolycksfall, bättre kvalitet och inflytande vid lönesättande samtal, mm.

Det är tydligt att det redan på central nivå kan bli ganska tuffa förhandlingar, eftersom parterna står en bra bit från varandra. När och om de centrala parterna kommer överens om ett avtal, blir det vår tur att mellan Polisförbundet och Polismyndigheten sy ihop ett nytt avtal för Polisen.

Regeringens höstbudget kommer sannolikt att sätta ramen för vilka möjligheter det blir för ett polislönelyft värt namnet. Detta eftersom Rikspolischefen knappast kan använda pengar som han inte har utan att fråga regeringen om lov först. Och svaret har hittills varit att pengarna bara får gå till nyanställda och kostnader, inte till polisernas löneökningar. Nästa polislöneavtal börjar gälla från den 1 oktober.

Tommy Hansson

Sommarens semester?



SJAUSTER - GOTLANDSPOLISERNAS REKREATIONSPLATS PÅ ÖSTRA GOTLAND

SJAUSTER PÅ ÖSTRA GOTLAND
Stugan är fullbokad i sommar, men de flesta höstveckor/ helger är i skrivande stund lediga. En campingplats säsong 1/5-30/9 är ledig.

Boka gärna en hösthelg fredag lunch till måndag fm för vårt helgpris 800:-

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 med diskmaskin och en veranda med en härlig utsikt mot havet.

Ett kök med tillhörande dusch, wc och bastu hör till campingen. El/ bredband/ Roddbåt 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.

Inför sommaren 2018 kan andra än gotländska poliser boka från 1 mars 2018. Campingplatserna går att boka från 1 januari 2018.

Under höst, vinter och vår har stugan god tillgänglighet och går att boka redan nu.

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

Sök medlemskap i den genom att skicka ett mail till daniel.ahlen@polisen.se

För mer information, priser och bokning kontakta vår bokare Daniel Åhlén, i första hand på mail: daniel.ahlen@polisen.se

Daniel Åhlén/Förbundsområde Gotland

Din ö Lilla Valön

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

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

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

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

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

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





Aktuellt om arbetsmiljö

Skyddsstoppet som sattes 14 juni gällde Polismyndighetens samtliga inomhusskjutbanor. Skyddsorganisationen fick kännedom om att man mätt upp farliga ämnen som kunde orsaka akut förgiftning. Mätningen gjordes på skjutbanan i Kronoberg, men då man inte vet vad som orsakat dessa värden går det inte att utesluta att dessa ämnen även finns på andra inomhusskjutbanor. Med anledning av detta beslutade det nationella Huvudskyddsombudet om omedelbart skyddsstopp.

Detta beslut hävdades dock av Arbetsmiljöverket två dagar senare, med hänvisning av att man inte kunde konstatera omedelbar allvarlig risk. Dock gäller fortfarande användarförbud på Kronoberg. Samtidigt beslutades det om flera åtgärder som Polismyndigheten måste vidta gällande inomhusskjutbanor.

Fack- och skyddsorganisationen har under en längre tid framfört problem gällande arbete i jour/arrest. Det gäller framför allt den pågående omorganisation där rollen som stationsbefäl och FU-ledare kommer att förändras. Det gäller även civilas arbetsuppgifter. Vad ska de kunna arbeta med i denna miljö och vilka förutsättningar gäller. Det gäller såväl rätts-säkerhet som arbetsmiljö för samtliga som arbetar i där. Polisledningen i regionen har nu tagit fram en inriktning om hur det fortsatta arbetet ska ske. I samverkan ska de nu tas fram åtgärder för att komma tillrätta med de problem vi har nu.

Nationellt pågår ett arbete gällande ensamarbete. Vi vill att man ska klargöra vad ensamarbete är och om och när detta kan utföras.

Resursbrist och arbetsbelastning är ett ständigt pågående problem. Detta behöver knappast nämnas. Alla är fullt medvetna om hur det ser ut på de flesta håll. Mer resurser krävs, bättre prioriteringar och andra åtgärder måste till. Verksamhetsanalys på lokal nivå pågår. Arbete med resursdimensionering och resursförsörjning pågår i SPETS-projektet.



HSO Roger Östergren

Vi har observerat att vi i dagsläget inte har någon reglering gällande utryckningskörning. Ett regionalt inriktningsbeslut är under bearbetning. Detta i avvaktan på en nationell reglering.

Ett regionalt lokalförsörjningsråd har startats upp efter påtryckningar. Lokalprioriteringen gjordes förra året. Inga större förändringar planeras från denna prioritering. Främsta ansvaret för detta råd är att planera och besluta för mindre lokala lokalförändringar.

Nationellt har det beslutats att regionerna ska komma in med prioriteringar gällande 2017-18 års utbildningar. En sammanställning av dessa prioriteringar har gjorts. Oklart om besluts fattats. Anledningen till denna prioritering är främst ekonomi och resursbrister.

När det gäller utbildning måste förutsättningarna för instruktörer klargöras. Den ekonomiska ersättningen måste förbättras. Även andra villkor måste ses över. Allt för att göra instruktörsfunktionen attraktiv och på så sätt tillförsäkra bra utbildning för alla.

Med denna korta sammanfattning så vill jag bara önska er alla

En härlig sommar och en skön semester. Förhoppningsvis kommer vi alla tillbaka med förnyade krafter inför hösten.

Roger Östergren
Huvudskyddsombud
Region Stockholm

In Memoriam



Jag är inte helt säker på det första mötet med Christer Spjut men det var i samband med 1989-1990 års avtalsrörelse som också brukar benämnas ”15 000 kr NU”.

Jag minns en färgstark skåning med glimten i ögat som var förhandlingschef på Polisförbundet som kunde avtalen både framlänges och baklänges. Om han mot förmodan skulle ha förträngt någon liten detalj var det ju bara att öppna bakluckan på sin bil för där fanns svaret bland mängder av pärmar vilken var hans arkiv. Det hade säkert idag funnits på en ”sticka”, å andra sidan kom det ju inte in några virus som förstörde innehållet.

Christer hade många strängar på sin lyra förutom Polisförbundet allt från Cancerfonden, scoutverksamhet där hans ledstjärnor var desamma: ”Överge aldrig målet” samt ”Tiden är inte det viktiga utan resultatet” vilken är bra att hålla sig till när allt idag går allt för fort.

Något Christer inte var bra enligt honom själv var utvärdering efter att ha gått i mål med ett avtal där processen pågått under just en längre tid, då ville han vidare vilket jag hade/ har en stor förståelse för.

Det jag minns speciellt i samband med våra lönenätverk och när vi befann oss på Bergendals konferens Sollentuna var efter en lång dag som började i ottan och sällan slutade innan 23.00, blev den obligatoriska räkmackan som serverades med en kall öl som kanhända fick uthålligheten på oss lärjungar att bli ett mål i sig.

Christer sätt att närma sig medlemmarna och höra deras åsikter var att tidigt innan tuppen gol bege sig ner i polishusgaraget på Kungsholmen innan medlemmarna kom dit för att parkera sina bilar, det var möjligt på den tiden. Där stod han att småpratade med kollegorna om olika förslag men lyssnade också vad det var som just då stod på högkant. Detta är något som jag själv praktiserar emellanåt även om just garaget är utbytt mot Gymmet men att just möta medlemmar på en plats i vardagen är det viktiga i sig.

Christer var sedan många år hedersmedlem i Polisförbundet i Region Stockholm där han ofta deltog på våra Stämmor men även kontinuerliga mail om det nuvarande avtalsläget dök upp med kloka åsikter.

Speciellt blev det för mig när Christer men och Gunno Gunnmo tillsammans i Kungsträdgården i augusti 2014 fick fira framgången med den höjda lägsta lönen i kampanjen ”25 000 kr från start”.

Även om det regnade delar av dagen så strålade det glädje från Christer där man såg hur han fortfarande var engagerad i frågan kring lönesättningen av oss Poliser.

Till sist vill jag beröra att förutom en stark förebild som förhandlare hade han alltid hjärtat och känslorna med vid förhandlingsbordet eller i andra sammanhang där han brann för sin sak och han gav aldrig upp.

Jag är helt övertygad trots att Christer nu lämnat oss, finns minnet av honom med som en drivkraft till nya fackliga segrar och uthålligheten att aldrig aldrig ge upp. Tack för allt du gav till mig och Polisförbundet genom alla åren.

Stefan Eklund / Ordförande Förbundsregion Stockholm

Krönika: Välkommen - Vi har luckor till dig!

Jag ler vänlig men ansträngt. Det är min första dag på jobbet efter föräldraledigheten. Det är planeringsdag. Den som välkomnar mig är en ny vikarierande chef. Vi har knappt hälsat på varandra förut.

Jag har varit föräldraledig i ett år. Det var ett välbehövligt avbrott från att jobba treskift som IG polis. När jag lämnade jobbet så var omorganisationen i sin linda. Från min horisont hade inte några stora förändringar skett. Det har det nu.

Jag sätter mig ner runt bordet med mina arbetskamrater och vi börjar planera de kommande sex veckorna tillsammans. Några gamla kamrater, men också många nya. Nu märker jag en stor förändring: "luckjakten". För bara ett par år sedan stod pinnjakten högst i kurs. Då kunde man se på whiteboarden om vi hade gröna eller röda siffror varje gång man gick till utsättningsrummet.

Jag försökte alltid öka både takt och längd på stegen när jag närmade mig whiteboarden för att slippa se den.

Nu är whiteboarden nästan helt vit. Inga röda eller gröna siffror utan bara någon enstaka lustighet som någon kollega klottrat dit.

Det är verkligen skönt att slippa pinnjakten, men luckjakten är nästan ännu värre och det är inte någon nedräkning till julafton. Den handlar om att vi är för få. Det fattas folk som kan jobba i yttre tjänst helt enkelt. Detta är inget nytt men det har inte alltid varit så.

När jag 2009 började jobba som polis så påtalades det alltid de få gånger som vi låg på minimibemanning. Idag är minimibemanning normen. Omorganisationen är heller inget som har bidragit till en lösning, snarare tvärtom. På polisstationen där jag jobbar har vi blivit färre under många år samtidigt som folkmängden ökar.

Att komma närmare medborgarna.

Det var ett av målen med omorganisationen. Det är ingenting vi lyckats med men för mig är det mycket värre att vi "lyckats" med något annat. Att komma längre ifrån våra kollegor.



Jon Metz i sommartid

För mig har den stora glädjen med jobbet varit mina kollegor. Lön och arbetsvillkor har aldrig varit min drivkraft. Att ha roligt på jobbet har alltid varit det viktigaste för mig.

Nu är utsättningarna utbytta mot ett taktiskt center. På utsättningarna träffade man sina kollegor. På taktiskt center tittar man på massa andra kollegor som fladdrar förbi på den stora videoutsättningen. Efter fem månaders jobb har jag nu träffat min grupp tillsammans med min chef en enda gång.

Jag börjar tänka tillbaka på mitt gamla jobb. Där var kamratskapet bra men jobbet något helt annat. Jag började då dagen med att dra på mig skyddskläder, hårnät och gummitutor på fingrarna. Sen gick jag in i ett renrum och monterade saker i ett mikroskop. Hela dagen. Då är polisyrket bättre, mycket bättre.

Men i ett renrum finns ingen risk att bli spottad i ansiktet. Det blev jag nämligen inte lång tid efter att jag kom ut och började jobba igen. Att bli spottad i ansiktet gjorde mig arg, och absolut kränkt. Men efter ett par dagar så hade jag kommit över det. Det som sedan hände gjorde mig ännu argare.

Utredningen blev nedlagd. Personen i fråga är dömd för ett grövre brott så det han gjort mot mig skulle inte ge något längre straff.

Men det är inte bara jag som är drabbad. En till kollega har fått en spottloska i ansiktet, en annan har blivit sparkad och en tredje dödshotad. Alla av samma person. Samtliga misstankar nedlagda. I mitt fall har man inte ens skickat det till åklagare.

Jag ringer upp utredaren och frågar varför, jag är ju inte ens förhörd. Ingen idé får jag till svar. Mitt pm var tillräckligt utförlig så något förhör behövdes inte. Ingen idé att skicka den till åklagaren heller. De andra kollegornas utredningar är ju nedlagda på grund av åtalsunderlåtelse, så det räknar man med att min skulle ha blivit också.

Denna person har alltså gett sig på fyra poliser och inte fått något straff. Personen har i praktiken straffrihet och kan fortsätta begå brott utan några konsekvenser. Det är nu man känner sig kränkt på riktigt.

Jag funderar igen om man kanske ska hänga in uniformen och dra på sig renrumsoverallen. Sätta mig på min gamla pall och limma ihop mina små medicinska mätinstrument i plast.

Men jag funderar inte speciellt länge. Jag tycker om mitt jobb, jag kanske till och med älskar det. Men att jag nu både kommit längre från medborgarna och mina kollegor gör att jag ibland funderar, vad är det värt?

Jon Metz

Är Du homosexuell?

Jag träffar Roberts Sollare med anledning av att han i mitten på maj i år skrivit ett mail till bl.a. Rpc Dan Eliasson, HR Kajsa Möller och fackliga företrädare. Frågeställningen i mailet handlar om att rikspolischefen under ett seminarium förra året, 2016, under Prideveckan berättade att han hade för avsikt att anställa ett gäng på fem-tio personer som skulle arbeta med likabehandling och jämställdhet, Robert undrar i sitt mail hur det har gått med "gänget", det visar sig att de är fyra stycken i dagsläget.

Robert får svar av HR-specialisten Anita Vesterman och bjuds in till ett möte några dagar senare. På mötet deltar, Robert, undertecknad, Anita och Maria Johansson, vi diskuterar allmänt vilka frågor som är på gång i myndigheten gällande likabehandling. Vi får också veta att Hanna Netzell arbetar 50 % i region Stockholm med frågorna så det blir ett nytt möte inbokat i den 20 juni 2016.

Min och Roberts frågeställning är hur myndigheten jobbar med HBTQ-frågan då Gaypolisen inte längre finns kvar? Hanna berättar att hon har jobbat i regionen i cirka tre månader och har för första gången presenterat en lägesbild för ROLGEN, regionala ledningsgruppen, det är främst de nationella arbetena som ska genomföras i regionerna.

Arbeten som pågår JiM, Jämställdhetsintegrering i statliga myndigheter, som är regeringens utvecklingsprogram för jämställdhet och omfattar 60 olika verksamheter och Polismyndigheten är en av dessa. Målet är att skapa en plan med mål och aktiviteter för hur myndigheten avser att arbeta för att verksamheten ska bidra till att nå de jämställdhetspolitiska målen fram till år 2018.

Det står också i regleringsbrevet att Polismyndigheten ska kartlägga hur många kvinnliga chefer det finns och att de ska bli fler. Idag är det färre kvinnliga chefer i procent utifrån hur många kvinnor det finns i Polismyndigheten. Skillnaden, om den finns mellan kvinnor och mäns löner ska kartläggas varje år. Hanna har också tillsammans med Jessica Krüger sammanställt en handlingsplan med normfrågor som ska hanteras i ledningsgrupperna i första hand.

Anita berättar att HR/chefs- och medarbetarskap sedan våren 2016 haft kontinuerliga möten och dialog med företrädare för FGPS, Föreningen för Gaypoliser i Sverige, för att ta del av den stora erfarenhet och kunskap som föreningen har av att driva HBTQ-frågor i samarbete med Polismyndigheten. Syftet är att fortsatt kunna omhänderta frågorna på bästa sätt och arbeta in dem i organisatoriska strukturerna.



FGPS har stora kontaktytor såväl nationellt som internationellt och förfrågningar om medverkan vid konferenser/seminarier samt andra medlemmars Pride kommer fortfarande till Göran Stanton. Han har tidigare varit nyckelperson i sammanhanget genom sitt mångåriga ordförandeskap i FGPS. Vi hoppas inom kort ha en inkorg/funktionsbrevlåda dit sådan mail som rör likabehandlingsfrågor och såklart HBTQ-relaterade mail kan skickas.

Vi pratade om hur vi ska kunna nå ut till "alla" för att våga prata om och lyfta frågor i sina arbetsgrupper samt till chefer på samtliga nivåer. Det kan vara genom föreläsningar, Case metoder och frågeställningar som går ut till APM. Det finns inte något färdigt paket och idéer mottages gärna. Enklaste vägen blir till den maillåda som är på gång att skapas, sprida info gällande den kan t.ex. vara via bl.a. Intrapolis när maillådan finns. Finns det frågor här och nu är HR-direkt ett alternativ för stöd och hjälp. Vi avslutar mötet och kommer att ses igen till hösten!

Jag och Robert Sollare fortsätter att prata på Kamraternas expedition. Jag frågar när han "kom på" idén att delta på Pride. Robert berättar att det var för fem år sen han deltog första gången, vad spelar det för roll om du är kvinna, man, böj flata eller transa du ska inte bli sämre behandlad och du ska bli omtyckt för den du är. Det du som person är det viktigaste säger Robert.

Det är också en otroligt god stämning på Prides festivalområde, inga slagsmål alla är glada och positiva.

Det kan nog vara många som ser Robert som stor och bufflig han tycker att det är bra att just han kan vara en person som uppmärksammar och jobbar för frågorna.

På Prideveckan försöker Robert delta på så många seminarier som möjligt, ofta krockar intressanta ämnen de är på samma tider men på olika ställen... Många seminarier kan vara en ögonöppnare och det är helt otroligt hur HBTQ-personer har det i andra länder, riktigt illa!

Finns det bara öppet homosexuella inom polisen i Stockholm, undrar Robert, det är en annan fråga som måste uppmärksammas, vad har för vi syn på varandra. Vi ska vara modiga på jobbet men också mot varandra. Det är skrämmande som Robert har hört ryktesvägen, en hög chef i den gamla myndigheten (inte Stockholm) i närtid säga när frågan om homomosexualitet kom upp i något sammanhang: "Såna problem har vi inte här" sa chefen...

Robert gick en kurs i Polisförbundets regi och där träffande han en transa som berättade att när han var uppklädd till tjej var han mycket mer uppmärksam, vände sig om och tittade bakåt om det var något som lät och tänkte på vilka vägar han skulle välja, t.ex. gärna upplysta. Klädd som man agerade han inte alls på det sättet.

I år kommer Robert att arbeta i Polisförbundets tält, han har gjort det tidigare och sökte igen. Han hoppas att det var fler sökande och att det inte var för få och att det var därför han blev uttagen för att inte fler visade intresse!?

Hur kan vi få ut frågorna till alla så att vi börjar prata med varandra? Det är nog bra att skicka ut ett provocerande påstående till samtliga APM-möte för att få något som påbörjar diskussionen. Tillsammans kan vi göra mycket mer!

I Pridetåget 2016 gick det förbi några transor som pekade på Robert och sa "han är bra" Robert fick sig en kram som du kan se på bilden. En del har undrat om Robert är homosexuell, någon har vågat fråga men det är han inte.

Det viktiga är att visa att alla har lika värde!

"Bland människor finns det långt fler kopior än original" Pablo Picasso

Vid pennan Marie Fogman Göthberg

SPETS och vad de

SPETS (Svensk polis ett transportsystem)

Sedan början av året har arbetsgivaren i Stockholm bedrivit projektet Spets. Projektet handlar om att dimensionera regionens resurser på ett optimalt och effektivt sätt. Här kommer en liten förklaring vad det handlar om både på kort och lång sikt.

Bakgrund

Då polisen gick in i den nya organisationen handlade mycket om att placera in personal i den nya strukturen. För Stockholms del handlade det egentligen inte så mycket om att disponera om personal utan att få in dem i de "rutor" som passade bäst in med tidigare organisation. I övriga landet skedde större strukturella förändringar varför de var "tvingade" att tänka i andra banor.

För region Väst innebar det att man tog ett samlat grepp kring resursdimensioneringen varför de i nyläge 2 hade gjort en genomlysning av hur personalläget såg ut på olika områden och vart man behövde förstärka för att sedan jobba efter den modellen.

I Stockholm har sedermera arbetsgivaren förstått att de personalbrister som råder över hela linjen inneburit ett evigt personalsökande och i början av året fanns det ingen struktur eller tanke kring personalrörligheten vilket i sin tur ledde till ohållbara rekryteringar till höger och vänster. Rekryteringarna i sin tur innebar att man tog från någon annan kritisk verksamhet som i sin tur måste ersättningsrekrytera.

Samtidigt startade ett nationellt projekt - kallat spets - vars avsikt var att hitta möjligheter till transfer av personal mellan regionerna.

I mars fattade regionpolismästaren beslut om att alla rekryteringsbeslut skulle fattas i en regional styrgrupp ledd av bitr regionpolismästaren. Detta i avvaktan på den genomlysning av resursdimensioneringen som regionen behöver göra.

Spets – på kort sikt

Den regionala styrgruppen leds av Pia Sjunnegård Dalbom.

Inför varje önskad rekrytering skall rekryterande chef föredra ärende för styrgruppen. Detta sker veckovis och önskad rekrytering sätts i förhållande till andra önskade rekryteringar. På så sätt får regionen kontroll över antalet pågående rekryteringar i förhållande till tilldelad budget.



Pia Sjunnegård Dalbom

Tyvärr har vi nåtts av budskap från rekryterande chefer och personal som söker att man, trots beslutad rekrytering, inte kommer ifråga för nytt uppdrag eftersom man lämnar en väldigt resurskänslig verksamhet. Det här är väldigt olyckligt och från regionsstyrelsen jobbar man med frågan gentemot arbetsgivaren. Vi upplever att arbetsgivaren här hamnar i ett moment 22-förfarande som alla inblandade drabbas negativt av.

Spets – på lång sikt

Samtidigt som rekryteringar ständigt pågår måste också regionen titta på ett hållbart, långsiktigt system.

Regionpolismästaren gav därför Magnus Thoman och Jeffrey Hamberg från regionkansliet i uppdrag att sätta ihop en partsgemensam grupp med representanter från samtliga verksamheter i regionen.

Från Polisförbundet region Stockholm sitter undertecknad och från Skyddsorganisationen sitter Marie Fogman Göthberg med. Gruppen består totalt av ca 15 personer som har kunskaper om regionens olika verksamheter.

Målet med resursdimensioneringen är en inriktning på att stärka utredningsverksamheten i hela regionen och säkerställa att LPO har en tillräcklig resurs för uppdraget.

För att lyckas med uppdraget har Stockholm tittat på hur region Väst gjorde. Under tidens gång har även övriga regioner startat upp projektgrupper avseende Spets.

I region Stockholm gjorde polisområde syd relativt tidigt en resursgenomgång och har därför kommit med goda förslag på hur man exempelvis kan beräkna hur stor resurs man ska vara inom UL området för att klara sitt uppdrag. Exemplet har tagits med i spets undergrupp för UL och satts i förhållande till exempel på beräkning från region syd, väst och nord.

Projektgruppen delades in i flera undergrupper som skulle hantera specifika frågor inom;

IGV/BF, UL, Stödverksamhet, Und, Ekonomi och regional verksamhet. Varje undergrupp har fått sina speciella uppdrag att komma med förslag på beräkning av hur stor resurs man bör vara för att klara uppdraget. Ekonomi har också fått i uppdrag att lämna förslag på en modell för i vilka lägen rekrytering skall äskas i förhållande till budgetdialog.

Hela projektet skulle slutföras den 19 maj men då man lätt kan konstatera att uppdraget är svårt och många parametrar måste räknas in varför projektet kommer fortsätta även en bra bit in i höst.

et innebär

Arbetstiden
är en ändlig resurs
Men poliserna då?

Alla förslag gruppen kommer fram med skall presenteras för ledningsgruppen allt eftersom de blir klara för att få beslut om verkställande så att vi inte tappar fart från förslag till implementerande.

Vad har beslutats hittills?

Till skillnad mot region väst har ledningsgruppen tidigt fattat beslut om att fördelning av resurs skall stanna på områdes- och enhetsnivå. Det måste vara upp till områdes- och enhetschefer att fördela sin personal med flexibilitet inom det egna området/enheten.

De förslag som lämnas inom olika områden är riktmärken för områdes-/enhetscheferna att kunna räkna på hur stor resurs som behövs för att klara olika uppdrag. Det ger områdes-/enhetscheferna utrymme att göra andra bedömningar vid hastigt uppkomna händelser som kräver tillfällig resursförstärkning.

En viktig fråga för gruppen att hantera var vart man skulle vara placerad vid långtidsfrånvaro. Ledningsgruppen har beslutat att vid längre frånvaro än 12 månader skall man grundplaceras där man faktiskt verkar. Detta beslut tar sikte på dem som har tidsförordnade funktioner såsom exempelvis piketen eller fackligt heltidstjänstgörande. Det tar inte sikte på om du till exempel är föräldraledig längre tid än 12 månader.

På så sätt öppnar man upp för att rekrytera personal för dem som har "bristen". I övrigt skall personalstyrkan räknas utifrån ett bruttotal. Det vill säga att varje chef får bära sin egen frånvaro upp till 12 månader.

Ett annat viktigt beslut som ledningsgruppen har fattat handlar om att resursdimensioneringen skall förändras på sikt. Det innebär att ingen resurs kommer flyttas utifrån att man konstaterar att man är för många någonstans i förhållande till att man är för få någon annanstans. Däremot kommer det bli så att plusgrupper inte kommer få rekrytera när någon slutar och minusgrupper får större utrymme att rekrytera.

En viktig regulator på kort sikt i detta är dock våra nyanställda poliser. Tilldelningen till polisområden bygger på genomlysning av hur stor eller liten resurs man har i nuläget. Rikspolischefen har nu fattat beslut om att sökande till polisutbildningen återigen söker och blir tilldelad region i samband med antagandet till utbildningen. Detta medför att regionen kan förutse hur stor resurs man behöver flera år framåt.

Slutligen

Att göra riskbedömningar inför förändringar är en självklar del i kommande dialog med arbetsgivaren och så snart tillfälle ges kommer skyddsorganisationen kräva att sådana genomförs i de delar som påverkar organisationen.

Som ni alla vet lever polisen i en ständigt föränderlig värld. Att dimensionera hur stor resurs man behöver från tid till annan är svårt och inte en sanning för evigt. Det är därför viktigt att komma ihåg att vi måste hjälpas åt i det dagliga arbetet vare sig det gäller att flytta uppdrag, tjänsteställe eller inriktning. Låter man sedan personalen delta i byggandet och bidra med det var och en är bäst på blir förutsättningarna till att lyckas betydligt bättre än om man pekar med hela handen.

Anette Öberg, Ordförande i FO Stockholm Chef

Så var det dags att titta på vad respektive part har för yrkande i kommande centrala förhandlingar. I den här artikeln kommer jag hålla mig till arbetstiden och vad respektive part vill uppnå där. Tittar vi närmare på OFR:s yrkande så kan jag konstatera att en viktig fråga för oss är att arbetstiden förkortas och att möjligheten att anpassa arbetstiden ökar, allt för att skapa förutsättningar för ett hållbart yrkesliv. Vidare driver OFR frågan om att restid ska ses som arbetstid. Dessa yrkande harmonisera med ett flertal motioner som vunnit bifall på vår senaste kongress. Restidsfrågan har varit på högkant under en längre tid och oftast i samband med kommanderingar inom ramen för SPT i vår myndighet, alltså hela Sverige. **Här hoppas jag att vi når framgång för det är inte rimligt att bli tvingad att köra våra polisfordon land och rike runt på restid för att direkt efter ankomst till tjänstgöringsort stå tillförfogande för arbete.**

Hur rimmar dess yrkande med Arbetsgivarverkets yrkande. Förstås inte alls. Arbetsgivarverket yrkar på att ett partsgemensamt arbete inleds i syfte att genomföra erforderliga förändringar i er riktning som ger arbetsgivaren möjlighet att mer självständigt, med rimlig hänsyn till medarbetarens behov av inflytande och framförhållning, utifrån gällande uppdrag, förlägga arbetstiden.

Arbetsgivarverket konstaterar klokt nog att tid är en ändlig resurs och det har de ju helt rätt i. De anser vidare att det är av strategisk vikt för arbetsgivaren att kunna nyttja arbetstiden på ett optimalt sätt. Dessutom nämns att det är av vikt att förändringar av arbetstidens förläggning måste ske med viss framförhållning. Särskilt för de med oregelbunden arbetstid. En allt för ryckig och oförutsärbart förläggning kan inte ses som hälsobefrämjande.

Vad kan man då utläsa av detta, jo att det nog blir en tuff förhandling rörande arbetstiderna. Vad menar Arbetsgivarverket med möjligheten att mer självständigt förlägga arbetstiden och med en rimlig hänsyn till medarbetarens behov av inflytande och framförhållning?

I vårt kollektivavtal ASA/Polis har arbetsgivaren denna möjlighet redan nu. Självklart med de begränsningarna som följer i avtalet och med särskilt beaktande av Portalparagrafen i ASA/Polis.

Vår chef Dan Eliasson har ett stort inflytande över den politik som bedrivs på Arbetsgivarverket. Det känns ju inte som han riktigt har nyttjat inflytandet med tanke på hur många poliser som väljer att sluta. Eller så är det precis det han gjort?

Kjell Ahlin

Arbetsstidsansvarig

Förbundsregion Stockholm

Bild: Roger Schederin
Polisförbundet



Om en polis gjorde fel -

STOCKHOLMSPOLISEN

1965 6



I samband med den förra stora omorganisationen, förstatligandet 1965 fanns det en personaltidning vid Stockholmspolisen, vars framsida syns ovan. I nummer 6 som gavs ut i juni det året fanns reportage från utredningsavdelningen, där det påpekades att kvinnor var välkomna att jobba där. Polis-SM för hundar hade ett eget reportage liksom Polisens dag på Skansen där polisen populariserades. Vita skärm-mössor och pickelhuvor förekom där sida vid sida. Polisidrottarna fick en sida, liksom ungdomsutredarna. Och så klart fanns ett reportage med en bild av en helikopter! Baksidan av tidningen pryddes av den mycket populäre boxaren Floyd Patterson som vänskapligt klappades om av Polismästaren i Stockholm Nils Luning. Floyd sades ha knockat poliserna i idrottsföreningen men ej bokstavligen, utan med sin charm...

Dessutom fanns ett reportage från den nyligen öppnade polisskolan i Solna. Den som var Polishögskolan i Ulriksdals föregångare... Tiden går men som framgår av Rit-Olas teckning finns det en del som består...

... vad hände då? ... 1965



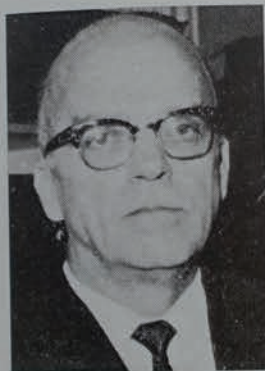
FÄRRE VETENSKÄLLIG I DENET
HÄNDET OCH PRETT "ÖVERVÄLD!"
LÄNGER (KADRE ÅGON) IKKORER
IKK VÄRDELO!" TAR MAN EN BULF
- GÖR HAN DET INTE (KIR) HAN
MÄD OCH DISCIPLINSTRÄFFAD.
NA UT BEGREPPET "Å NYCKET
- MEN AV EN ENLÄM POLIS
GÖRA SAKEN PÅ 3 SEKUNDER!
LEDNING.

ANDA" I PRETT, TV OCH RADIO!

tycker
Rit-Ola
i Se ...

... men polisledningen i Stockholm

ger polismannen sitt fulla stöd ...



Polisöverintendent
FOLKE RUTSTEDT
Ordningsavdelningen



Polismästare
NILS LÜNING



Polisöverintendent
ÅKE HASSELROT
Kanslibyrån



Polisöverintendent
NILS ALM
Trafikavdelningen



Byråchef
ARNE EKLUND
Personal- och
kameralbyrån



Polisöverintendent
AXEL DANIELSON
Utredningsavdelningen

Notera texten från ledningen till Rit-Olas beskrivning, som bara saknar mobilkamerorna för att vara helt up to date. Hur polisledningen ställt sig till poliser som anklagats för brott eller olämpligt beteende har varierat kraftigt under åren sedan 1965. Under vissa tider har kutym varit att alltid ta i maximalt för att visa avstånd och handlingskraft (fråntaget vapen, omplacering, det s k kylskåpet) så att inget otrevligt från gatunivån skulle solka den nystyrka chefsskjortan. På senare tid har förvisso både Rikspolischefen och chefer i region Stockholm visat förståelse för hur utsatt polisrollen är, både när poliser fysiskt attackerats och när poliser angripits av exempelvis mediadrev. Men visst har vi långt till det oreserverade stöd som polischeferna i Stockholm gav uttryck för 1965 när det gäller sina granskade underlydande.

Allt var kanske inte bättre förr, men det fanns en fin personaltidning i Stockholmspolisen, och uppenbarligen ställde polischeferna upp till 100% på sina poliser!

Nya val i höst om hur du v



Vill Du ha pension med guldkant?

Som bekant, öppnas möjligheten att växla avsättningar till tjänstepensionen Kåpan Extra till lön nu i höst. Den 1 september är datumet som nyordningen träder i kraft.

Vi har tidigare varnat i synnerhet yngre poliser för att särskilt under längre tid växla bort pensionen. Poliserna har ett hårt jobb, och alla orkar inte jobba väldigt högt upp i åldern. Då kan Kåpan extra göra skillnaden om man ska ha råd att gå i pension. Och den första kronan som avsätts, är den som sannolikt blir mest värd med hänsyn taget till ränta på ränta.

Ordförande i Förbundsområde Stockholm Syd, Carina Bäck, har tillsammans med polisområdeschefen Carolina Paasikivi gått ut med följande gemensamma information till medarbetarna i polisområdet med anledning av möjligheten att växla KÅPAN Extra till lön, mycket tänkvärda ord:

"Vid tecknandet av det nya RALS-avtalet för 2016-2017 har Polismyndigheten och Polisförbundet kommit överens om att öppna Kåpan Extra för den enskilde.

Det innebär att den enskilde medarbetaren kan välja att växla in avsättningen till Kåpan Extra (4,6 %) till lön. Detta är något som möjligen skulle kunna locka flera av våra kollegor, kanske främst de yngre som har lägst lön

Vi vill tillsammans understryka att man ska tänka efter både en och två gånger innan man väljer att göra den växlingen.

Om man som individ väljer att växla in avsättningen så börjar man knappa på sina pensionspengar i förtid vilket gör att man kommer få betydligt mindre pengar att leva av den dagen det är dags att gå i pension.

Vårt pensionssystem i Sverige generellt blir sämre och sämre och vi ska vara otroligt glada för den extra avsättningen vi har via Kåpan Extra och vi ska värna om den. Kolla upp din framtida pension på minpension.se för att få den totala överblick, den framgår inte fullt ut av informationen i "det orangea kuvertet".

Kåpan Extra var en produkt framtagen för att vi efter ett slitigt yrkesliv med mycket skiftetjänstgöring skulle ha en möjlighet att gå i pension vid 61 års ålder eller några år senare med en bra pension. Om man på grund av sin låga lön väljer att tillfälligt höja sin inkomst förlorar man den ekonomiska möjligheten.

Om du ändå väljer att ta ut Kåpan Extra i lön – kolla upp skatteeffekten! Tänk efter ännu en gång. Även om det känns avlägset nu, så kommer det att vara en mycket påtaglig verklighet en dag."

Men ingen regel utan undantag. Det finns faktiskt lägen i livet då det kan vara riktigt lönsamt att ta ut Kåpan Extra som lön.

Det beror på den förmånsbestämda delen av din tjänstepension. De poliser som går i ålderspension idag, får ca 7% av genomsnittet av de sista arbetade fem åren i **förmånsbestämd pension.**

Vill göra med Kåpan Extra

Om de inte tjänar mer än 7,5 basbelopp, ca 38000/månad. Då får de 60% av det överskjutande beloppet i förmånsbestämd pension. Livet ut. Det innebär, att om man får leva några år efter sin pensionering, kan det vara en utmärkt idé att ta ut Kåpan Extra de sista fem åren. **Då kan man faktiskt använda pengarna flera gånger, först som lön och sedan som pension.**

För våra medlemmars upplysning har jag roat mig med att göra en liten schablonberäkning av hur uttag av Kåpan Extra kan slå de sista fem åren före pension.

Polis A, 60 år, tänker gå i pension vid 65. Lön 35000:-

Växlar in Kåpan Extra 4,6% till lön de sista fem åren.

Ökar sin lön med 1500:- får ut drygt 700:- efter skatt. Pensionsinsättning Kåpan extra minskas med $1500 \times 12 \times 5 \text{år} = 90000$

Men, 18,5 i allmän pension, och 4,5 i tjänstepension betalas in. (dvs 23% tillbaks i pension schablonberäknat ca 20000:-.)

Dessutom ökar den förmånsbestämda pensionen med 7% av 1500/mån dvs 100:- livet ut.

Polis B, 60 år tänker gå i pension vid 65. Lön 40000:-

Växlar in Kåpan Extra 4,6% de sista fem åren. Ökar sin lön med 1840:- får ut ca 900:- efter skatt.

Pensionsinsättning Kåpan extra minskas med $1840 \times 12 \times 5 \text{år} = 110400$. Men 4,5 % betalas till tjänstepension (ca 5000).

Och drygt 60% av de 1840 blir förmånsbestämd pensionsökning livet ut. DVS, ca 1100:- i ökad pension livet ut.

Vilket mellan tummen o pekfingeret motsvarar vad det löneväxlade Kåpan Extra hade gett under 8 pensionsår. Och de pengarna har han ju redan fått en gång...

Polisernas A och B skillnad beror på att A ligger under 7,5 prisbasbelopp, då får han allmän pension och en mindre del förmånsbestämd pension.

B ligger över 7,5 prisbasbelopp och får ingen allmän pension, men drygt 60% i förmånsbestämd pension, beräknat på ett snitt av de fem sista åren, livsvarigt. Prisbasbeloppet året innan pensionering styr...

Det är som synes mycket att tänka på när det gäller din pension och för att få en så bra ekonomi som möjligt som pensionär. På Polisförbundets förmånsportal, i samarbete med Benify, finns möjlighet till oberoende pensionsrådgivning.

Det är alltid klokt att fundera över vem som betalar bonus eller lön till en så kallad finansiell rådgivare. Ofta kan råd från exempelvis banker handla om att köpa fonder i just den rådgivande banken. Försäkringsbolag kan ge råd om kapitalförsäkringar som de själva tjänar på.

Polisförbundet har i sin förmånsportal ett samarbete med Lifeplan, och det är Polisförbundet som betalar Lifeplan fullt ut för den tjänsten till sina medlemmar. Det innebär att Du har tillgång till en oberoende rådgivare för största möjliga trygghet.

Första steget till att ta greppet om Din pension är att gå in på Minpension.se, där det går att dels få en översikt hur mycket som avsatts för pension. Både den allmänna pensionen och tjänstepensionen (och man kan lägga in eventuellt privat pensionssparande).

Dels kan du göra en pensionsprognos som går att modifiera för lagom utfall under önskad tid, olika pensionsålder och så vidare. Värt att notera är att varje år Du väljer att gå i tidigare pension innebär ca 1500:-/månad lägre pension livet ut.

För att orka jobba tills pensionen blir hög nog att leva ett drägligt liv på, kan delpension vara ett ytterst förmånligt alternativ, om arbetsgivaren medger det. Det kan även innebära att fler poliser orkar jobba lite längre, så alla kan bli vinnare på delpension.

Ett annat sätt att skaffa underlag för informerade beslut, är att komma på något av de medlemsmöten som Förbundsregion Stockholm planerar att arrangera under hösten, i oktober.



Det är pensionsexperten Eddie Olsheimer (bilden) som kommer att bana väg för våra medlemmar i pensionsdjungeln.

Vi planerar att ha två medlemsmöten i sal 200 i Kronoberg, och ett möte vardera i Polisområden Syd och Nord. De äger rum den 18 och 19 oktober.

Eddie har varit och informerat hos oss tidigare och det brukar vara både underhållande och lärorikt. Det kan bli fullsmockat, så kom i tid.

Dessutom brukar Eddie ge möjlighet till frågor från publiken och det finns möjlighet att få efterföljande pensionsrådgivning.

REGIONEN RUNT

FO Birger jarl

Polisers halveringstid

Politiker lever i fyraårscykler upphackat i budgetperioder. Som av en händelse gäller detta även polisens ledarskap med dess fyraåriga förordnandetider även om Rps tid är utökad med ett par år av någon anledning.

Denna tidslinjal är i sin tur upphackad i tertialer. Detta medför sammantaget att man likt samhället i övrigt har en tendens att se saker i mycket kortsiktiga perspektiv. Både framåt och bakåt. Den som följt den senaste tidens debatt angående polisens resurser i allmänhet och den synliga uniformerade polisens i synnerhet kan förledas att tro att problemet (utmaningen för de som tror att problem inte längre existerar) uppkommit i stunden eller som en oönskad effekt av omorganisationen.

I direktiven var ett av alltför många mål att det skulle ske en resursomflyttning inifrån och ut. Faktiskt det enda mål som jag från början var helt övertygad om inte skulle kunna effektueras av det enkla skälet att det inte medföljde någon instruktion om hur det skulle gå till. Sanningen är att resursomflyttningen har pågått mycket länge fast åt andra hållet.

Själv lever jag i en 35-årscykel, det är alltså 35 år sedan jag blev polis. Under denna tid har jag hållit mig kvar i City. Jag sett den yttre resursen i det som idag är det geografiska polisområdet City minska. Från ca 1000 1986 till 540 2002 till dagens 250. (observandum: de två första siffrorna inom ramen för 16 000 poliser totalt)

Vore Citypoliser radioaktiva isotoper skulle vi vara upplösta kring år 2030. Som lök på laxen pågår ett resursomfördelningsarbete i regionen (SPETS) där man "inom ramen för givna direktiv" ska omfördela en resurs som inte finns. Denna faktor torde påskynda halveringstiden ytterligare. Huggsexa vore för övrigt en bättre benämning på arbetet.

Det jag vill säga med detta är att resursomfördelningen har pågått inför öppen ridå under tre decennier utan att någon har lyft ett finger. Ygeman säger bara att vi aldrig har varit fler polisanställda än nu vilket är korrekt - men eftersom han lever här och nu borde han ju undra hur det kommer sig att resursproblematiken växer i takt med att vi blir fler? Eliasson vill inte ta ansvar för något som inträffat före den 1 januari 2015 vilket inte är att förvånas över i ett ledarskap med 100 % förändring och 0 % förvaltning.



Ännu räcker polisens resurser till en del, trots stenhårda prioriteringar

För övrigt avkrävde han samtliga församlade chefer i City den 10 juni 2015 att de som hade för avsikt att söka tjänster i den nya myndigheten skulle göra detta inom ramen för givna förutsättningar likt han själv. D v s utan de 2 miljarder som Rollén krävde för omorganisationen, men det har han glömt. Till yttermera visso övertrasserar han anslaget med krediten och försätter myndigheten i skuld vilken sedan betalas med pengar som skulle användas för att förbättra villkoren för poliser (se principöverenskommelsen från juni 2016). Här av följer missnöje.

Lön

Oviljan att ta ansvar blev senast tydligt i samband med att han skyllde låga löner och missnöje bland medarbetarna på sina företrädare. Vi har nu snart passerat två RALS avslut och är på väg in i den tredje sedan 1 jan 2015. Eliasson har sex år på sig att rätta till detta innan han lämnar över stafettpipen och snart är det halvtid.

Ygeman har utlovat 10 000 fler poliser (eller var det polisanställda) och uppenbarligen ska detta till stor del finansieras genom att hålla tillbaka ingångslönen vilket arbetsgivaren genomförde med sådan framgång vid utökningen till 20 000 poliser efter beslutet 2004.

Fram till 2020 prognosticeras region Stockholm tilldelas 1 216 nya poliser med en ingångslön på 25 000 eller?? Vakna !!! det är 2017 och missnöjet växer fortfarande och efter att ha läst arbetsgivarens yrkanden för nästa RALS, vilket jag uppmanar alla att göra, har ni vattnat och gödlat rejält i missnöjesrabatten inför sommaren.

Är ni helt tondöva när ni fortsätter ert enträgna försämringsarbete. Det är ingen som vill ha er differentierade, individuella och lönesättandesamtalsgrundade lönebildningsmodell. Vill man se något positivt så blir ni i alla fall mycket tydliga i er profilering som en oattraktiv arbetsgivare.

Omorganisationen

"Aldrig har så många gjort så mycket för så lite"

Med dessa visdomsord från en okänd medarbetare önskar jag alla medlemmar en skön semester.

Jan Bengtsson / ordförande



REGIONEN RUNT

FO Stockholm Chef



Styrelsen för FO Stockholm Chef

Så här i semestertider händer inte så mycket på det fackliga området. Då finns det möjlighet att reflektera över det första halvåret 2017.

Under våren har vi visserligen fått gehör för den 6:6a vi skrev under hösten 2016 genom att sektioner med alldeles för stort personalomfång får möjlighet till att antingen delas i flera sektioner eller möjlighet till biträdande chef. Från beslut till verklighet tar det dock alldeles för lång tid i vissa fall. Vi har till exempel fortfarande inte fått några sektionschefer på plats till RLC och PKC. Vid samtal med en av de rekryterande cheferna kring detta bedömde denne att det mest troliga är att vi får ordinarie chefer på plats först under senare delen av sommaren alltså hösten. Det samma gäller för de biträdande chefer som regionen fått beslut om till Norrmalm, Södermalm, Arlanda, Järva, Botkyrka och Södertälje. I avvaktan på ordinarie tillsättning har vi trogna kollegor som ställer upp i ett tillfälligt förordnande. Heder till er.

Mot bakgrund av ovan beskrivna kan man ånyo konstatera att tillsättningsprocessen lämnar allt övrigt att önska.

Det tar alldeles för lång tid, oavsett om det är ett arbetsledningsbeslut i slutändan eller en rekrytering. Och detta trots att vi från ATO inte får delta i processen helt ut. Vem ska HR skylla på? Enligt min mening måste vi även inom detta område göra om och göra rätt för så här långa processer är inte hållbart. Samverkan kring tillsättningar efterlyses!

Ett annat område som kräver förnyade kontakter med arbetsgivaren (läs HR) är titulaturfrågan. Enligt lagen om anställningsskydd (LAS) 5§ kan man utläsa att om en arbetstagare under en femårsperiod varit anställd hos arbetsgivaren i allmän visstidsanställning eller vikariat om sammanlagt två år skall anställningen övergå till en tillsvidareanställning. Här måste vi göra klart vad som är anställning och vad som är funktion i anställningen. Man är anställd som exempelvis kommissarie men har funktion som exempelvis handläggare. Under hösten och våren har vi haft anledning att förhandla titulaturfrågan för ett antal befattningshavare och kan konstatera att någon röd tråd inte finns. Vi har därför anmält att vi önskar få ett möte med HR-chefen i Stockholm för att en gång för alla komma överens om titulaturfrågan/anställning.

Internfackligt har vi i FO Stockholm Chef jobbat på med att synliggöra den fackliga verksamheten för våra medlemmar. Bland annat hade vi en föreläsning av vår förbundsjurist Fredrik Westin den 2 juni i hörsalen. Föreläsningen riktade sig i första hand till våra medlemmar men vi välkomnade också direkta chefer och andra fackliga till hörsalen. Efter föreläsningen fanns det möjlighet att gemensamt närvara nere på Plommonträdets pub-afton. Föreläsningen – som handlade om medbestämmandelagen - var väldigt uppskattad och vi fick mersmak på detta evenemang varför vi den 28 september återkommer med ny föreläsning tillsammans med Plommonträdets pub-afton. Håll utkik!

I övrigt håller vi på att planera för hösten. Kaffemöten med medlemmar, Föreläsning, fira våra 50-åringar, medlemskontakter av olika slag, nationella möten med chefsföreningar och driva frågor hos arbetsgivaren ligger på programmet.

Vi önskar alla en fortsatt trevlig sommar.

Anette Öberg, Ordförande FO Stockholm Chef

Eftersom Förbundsområde Kamraternas styrelse nu varit i väg på utbildningsinternat så väntar naturligtvis alla med spänning på vilka missöden som nu drabbat de tappra resenärerna. Denna resa förlöpte dock exceptionellt väl.

Björn hade beställt och planerat resan. Föga överraskande sammanföll den första lediga dagen med en lokal ölfestival. Detta skall dock inte missförstås på så sätt att resan gick i alkoholens tecken.

Fyra dagar ägnades åt utbildning i de avtal och lagar som huvudsakligen styr vår verksamhet. En utbildning i förbundets organisation och om hur man skriver motioner och sedan argumenterar för dessa genomfördes också. Som avslutning på denna spelades det upp en minikongress med en elak styrelse som förordade avslag på alla motioner som de stackars deltagarna lämnat in. Detta blev också en övning i mötesteknik.

Vidare diskuterades en rad policyfrågor och om hur vi förhåller oss till varandra. Stig Löfgren gick i pension under internatet och uppvaktades åter även om han hade sin officiella avtackning den 20/4.

Bemanningen på Förbundsområde Kamraternas expedition dras ner från och med den 15/6. Expeditionen kommer dock att vara öppen hela sommaren. Full fart igen efter den 30/8.

Ett förbundsområdesråd har också genomförts som internat i form av båtresa med Birka till Mariefhamn. Med på resan var våra gäster Andreas Strand och Kjell Ahlin från förbundsregionstyrelsen. Deras ämnen var naturligtvis främst RALSEN och ASA.

När det gäller RALSEN och utfallet så kunde det konstateras att om man ligger i boxarna (finns på blåljus) så är det egentligen inget att göra åt. Hamnar man under är det läge att begära hjälp av Andreas Strand. När det gäller ASA så verkar det inte bli några fler förbättringar förutom de marginella förbättringarna av OB-tiderna som dessutom var villkorade på ett infernaliskt sätt.



Björn Svensson lämnar formellt över klubban till Peter Grannars

Förbättringar av ASA debatterades. ASA § 13.3 skulle behöva ses över för de som har 5:2 och VP. Bestämmelserna om restid skulle också behöva en renovering. Det är inte rimligt att man kör tjänstebil i uniform på restid. Denna företeelse gör också att en polisman kör bil utan tillräcklig vila.

Något som skulle ge böter om man var yrkeschaufför. Varseltillägg borde också införas för sena tidsförskjutningar.

Vidare diskuterades Kamraternas policydokument. Debatten om huruvida man skall bjuda på alkohol i form av måltidsdryck i form av öl eller vin blossade upp igen. Rådets anvisning till styrelsen blev att visa restriktivitet i dessa sammanhang. Vidare så diskuterades MBL 19 och skyddskommitté och det inventerades hur det fungerar i verksamheten. En utbildning i bestakodning genomfördes. Delpensionernas hantering diskuterades. Vi återkommer till ämnet senare i denna artikel. Utredningsinsatserna samt förtroendemannalagen diskuterades och när rådet avslutades hade debatten varit så intensiv att arbetsmiljöfrågorna inte hanns med.

Delpensioner har ju tyvärr varit en ständig följetong i denna spalt. Denna gång visade det sig att arbetsgivaren återfallit i ett Farbror Joakim beteende och suttit och räknat enkronor i ett badkar. Dessutom har man agerat ologiskt. Den minnesgode drar sig till minnes att en gång fick alla delpension som var kvar i skiftet förutom att arbetsgivaren då glömde forensiker och lokus. Denna gång drog man någon form av åldersgräns. Ingen som var 61 fick delpension oavsett om de var kvar i skiftet eller inte. För de som var äldre har sedan lokal chefs rekommendation spelat en avgörande roll. Frågan inställer sig: Hur rimmar detta med att det ska vara en individuell prövning? Av de som blivit nekade inom förbundsområde Kamraterna så är det känt att en redan har begärt avsked.

Det är beklagligt att arbetsgivaren åter bedrar sig med att tro att man i längden tjänar på att inte bevilja delpensioner. Kostnaden för avgiften till ekonomistyrningsverket förblindar. Farbror Joakim får ett hysteriskt anfall: Måste jag ut med så mycket pengar på en gång? På vinstsidan ligger faktiskt fortfarande minskade lönekostnader och möjligheten att behålla kompetent personal några år till.

EN RUNT

raterna

Det är faktiskt så att personalbristerna hos forensiska är sådana att om en 61-åring slutar helt så är det en katastrof för verksamheten och det tar lång tid att utbilda nya. Förbundsregionstyrelsen planerar att genomföra en utbildnings-satsning för pensioner med den populäre Eddie Olsheimer, preliminärt den 18 och 19 oktober. Håll utkik efter definitiv kallelse på blåljus.nu. Nästa datum för ansökan är den 1/9 och ansökan lämnas till närmaste chef. Blankett finns på intrapolis. Egentligen behöver man inte anförda några skäl. **Skriv dock inte att du är sjuk. (Sviktande hälsa är inte skäl för delpension) Det kan dock inte skada att betona att man arbetar skift och gärna fortsätter med det om man får delpension.**

ASA § 13 moment 3 är fortfarande ett problem för gränsens personal och med utökat antal avvísningar så kan det bli ett problem för flera. Det vill säga alla som ligger på 5:2 och VP och får den här typen av uppdrag.

På RLC har man nu lärt sig att förhandla speciallistor och hantera tidsförskjutningsinstrumentet. Några fler klagomål har inte kommit in till oss.

Operativ sektion 1 har fått ganska hårt uppstyra pp-krav på sig inför sommaren. Den gamla tanken från slutet av det glada nittio-talet om att arbetstagare och arbetsgivare disponerade 50% var av pp-tiden ligger nu ganska långt borta. Kraven innehåller också mer mörk tid än vad som är acceptabelt enligt ASA §3.

På PKC vill man ha måltidsuppehåll i stället för rast. Det förekommer allt som oftast att rasten fryser inne. Arbetsgivaren ställer sig dock fortfarande avvisande till att införa måltidsuppehåll.

Den 12/6 är det dags för lunch med Dan Eliasson och Kajsa Möller. Antagligen kommer vi att prata om storstadstillägg, rörlighet och tillsättningar, delpensioner samt kanske flyttplanerna inom kvarteret Kronoberg. **I nästa nummer återkommer vi med en rapport från mötet.**

Arbetsmiljöfrågor är ständigt på tapeten. Robert Sollare har tittat på skyddssektionens eventuellt nya lokaler på Lidingö. Där finns det en hel del att åtgärda innan de skulle kunna tas i bruk. Inom Kronoberg kvarstår frågan om förhållanden utanför skalskyddet och möjligheter att hantera besökande till gränsen och deras eventuella bagage på ett säkert sätt. En annan lokalfråga i kvarteret Kronoberg är en omotiverad flytt som riskerar att orsaka en miljonrullning. Till detta verkar det märkligt nog finnas pengar som dock inte är aktuella för de mer angelägna delpensionerna. En flytt inom Kronoberg enligt planerna torde orsaka lika mycket oreda som vår omorganisation.

Risk- och konsekvensanalyser i en rad med olika ärenden, till exempel de aktuella utredningssatsningarna. Vad får de för konsekvenser för den egenliga verksamheten?

Rickard Segerstedt går in som HSO på UND nu när Stig Löfgren har gått i pension.

Uppföljning av arbetsmiljön på G, O, UE och UND pågår.

Psykosociala skyddsronder görs nu om på O, då vissa sektionsschefer inte följde direktiven om hur de skulle genomföras. Ordinarie skyddsronderna skall vara klara senast 31/5.

Skyddsstopp kan bli aktuellt på B-piren på Arlanda.

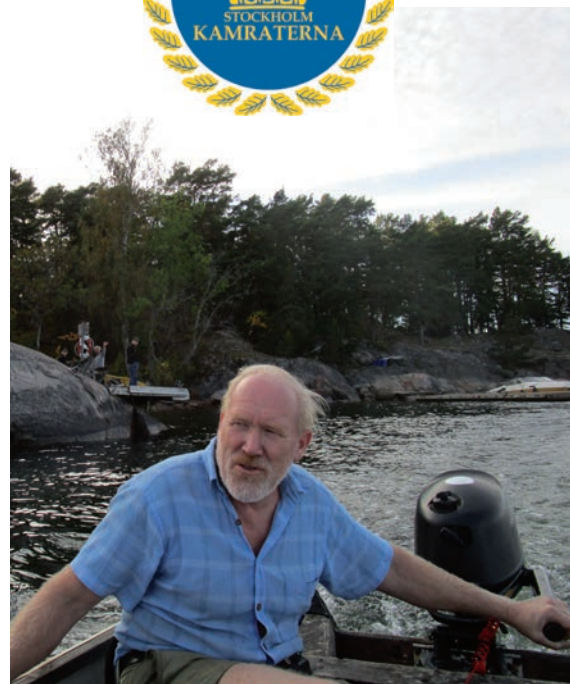
Nu är det sommar och sol igen. Passa på och boka en rekreationsvecka eller fest på vår egen semesterö Lilla Valön. Ring 650 09 20 för bokning. Det finns fortfarande gott om lediga hus under semesterperioden.

Jag repeterar ett tips om en liten sommarvisa att sjungas på Sjunnebos veranda en solig sommardag:

Nu kommer sommaren med varma dagar

**Man står på huvudet i sjön och badar
Vad får man sedan i dykarlön
En liten badsup så härligt skön**

Arne Wärn



**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**



Så har äntligen sommaren anlänt till våra nordliga breddgrader. Förvisso lämnade våren mycket i övrigt att önska, kall som den var och med snöfall som ställde till det med snabba däckbyten på våra radiobilar. Men nu kan vi njuta av svensk sommar i dess grönskande prakt. Ja, såvida man inte är en tjänstgörande polis såklart. Sommartid är ju vår tunna blå linje inte längre sammanhängande utan mer streckad. På lite håll kanske den ser ut att hänga ihop, men vid en detaljstudie syns sprickorna glasklart.

Hur kan det blivit så här? Poängen med omorganisationen var ju att frigöra en massa resurser. Roléns briljanta sexvåningspyramid skulle ju skapa korta och snabba beslutsvägar. Dessutom effektivisera myndigheten och skjuta ut personal på lokalpolisområdena. Trots att vi la ned närpolisstationen så lovade vår rikspolischef att vi skulle komma närmare medborgarna. Genom en jättelik centralisering så skulle verksamheten egentligen decentraliseras.

Ren byråkratisk magi.

Innan vi tittar lite på hur Eliassons trollspö påverkat polisområde Nord så kanske vi ska ägna oss åt lite polisfilosofi så här i eftertänksamhetens kränka blekhet. Varför tror våra politiker att man kan lösa poliskriser med omorganisation? Ja, det enkla svaret är väl det självklara egentligen. Vi leds av en debil skara politiker som förespråkar kortsiktiga lösningar på långsiktiga problem och där ingen vill ta ansvar. Ty egentligen är inte problemen och de självklara lösningarna så extremt komplicerade. Låt oss ta tillfället i akt och utveckla några allmänrådande teser.

Tes nummer 1, rättskedjan.

I allmänhetens ögon är polisen hela rättskedjan. Barn påstår att polisen sätter folk i fängelse och det förefaller vara en uppfattning som håller i sig även i vuxen ålder. Vi som arbetar i den statliga låglöneligan vet ju att detta inte stämmer. I Sverige måste vi ha världens mesigaste rättstillämpning. De s.k. yrkeskriminella som samhället skulle må bäst av att ha inlåsta får i vårt system en märklig straffrabatt. Ju fler brott du begår, desto lindrigare kommer du undan. Åtalsunderlåtelse och förundersökningsbegränsning..... Klart som korvspad att polisen aldrig kommer att kunna nå några bra resultat så länge vi inte låser in förbrytarna. **Det är ju som den här liknelsen med den läckande båten. Men i vårt fall läcker inte bara båten. Öskaret har hål och vi befinner oss mitt en forsande monsun. Det märkligaste av allt är att vi egentligen bara behöver följa lagen så skulle det ordna sig. Ett brott – ett straff.**



Tes nummer 2, ordningspolisen.

I världens alla deckare och polisfilmer har ordningspolisen en tillbakadragen roll. Du ser någon polis i uniform lyfta på ett avspärrningsband åt den stilige och välklädde kriminalpolisen som kommer insläntrande på brottsplatsen i bästa fall med ett par gummihandskar på sig när alla andra går runt i vita rymddräkter. Efter ett antal reklamavbrott och nyheter mitt i filmen så ser du slutligen en polisbil med blåljus där sagde kriminalpolis trycker in den frihetsberövade i.

Ordningspolisen framställs som en ren statist i kriminalpolisens spännande tjänstgöring. Hur många gånger har inte en Walander, Beck eller Larsson trängt sig före insatsstyrkan in i den misstänktes lägenhet? Ser man dem någonsin framför en dator på ett kontor?

Sånt här trams påverkar säkert allmänhetens syn på ordningspoliserna. I själva verket är just ordningspolisen vår mest utsatta yrkesgrupp. Hård skiftes-tjänstgöring, värdelös löneutveckling, fysiskt- och mentalt tuffa uppdrag i en aldrig sinande ström. Ju färre som orkar jobba ute, desto mer försöker arbetsgivaren klämma ur dem.

Jobbar man treskift så skall man ha ordentlig tidskompensation och adekvat obersättning. Det ska alltså vara möjligt att kombinera ett familjeliv med ett yrkesliv som polis.

Du ska inte behöva tillbringa din fritid som en ljusskygg vampyr bara för att du valt just polisyrket. Det ska vara en attraktiv förmån att åka radiobil. Inte som nu, när kollegor nästan flyr uttryckningen. För att låna lite från Churchill; "aldrig har så få, gjort så mycket, för så många." Frågan för oss är väl bara hur länge man orkar.

NEN RUNT

holm Nord

Tes nummer 3, kriminalpolisen.

Hur ser då verklighetens kriminalpolis ut? Det är i många fall en civilanställd utredare med ett betydligt högre löneläge än polisen på samma enhet. I panik försökte ju Eliasson lösa ut bristen på poliser genom att anställa fler civila. Det gick ju inte att sätta dem i radiobilar, så istället fick de börja utreda. Upplärda av erfarna polisiära utredare med mycket lägre lön. För när polismyndigheten anställde andra än poliser så var de tvungna att ge dem marknadsmässiga löner.

Därför har titeln polis inom vår egen myndighet blivit en låglönemarkör.

Eftersom de civila inte kan användas lika operativt som poliser så har arbetsbelastningen på just poliserna ökat. Eftersom fällande domar så sällan leder till kännbara fängelsestraff så måste vi hitta andra sätt att arbeta av balanserna. Så våra förundersökningsledare letar nedläggningsgrunder och får beröm när de lägger ned ärenden, istället för att utreda och lagföra. Det är en Kafkavärld fast på riktigt.

Tes nummer 4, chefsförsörjningen.

Det absolut sämsta omdömet du kan ha med dig till en anställningsintervju vid en chefstillsättning är att vara personalvänlig.

Som chef inom polismyndigheten skall du aldrig glömma att du är en arbetsgivarrepresentant. Det är ju ändå märkligt, såsom anställda inom polisen torde vi väl alla vara representanter för vår arbetsgivare?

Vi har så många floskler och mantran. Medarbetardrivet, utvecklingssamtal, medarbetardialog, individuppföljning, lösningsfokus, högt till tak blaha blaha. Men det är ingen som orkar bry sig om dem. Det man vill ha är en chef som man känner, som är närvarande och som hjälper en att göra ett så bra arbete som möjligt. Det vill säga att vara just personalvänlig.

Det är inte direkt raketforskning. Det skulle ju också vara önskvärt att ha en rikspolischef som är polis i grunden istället för politiskt tillsatta nickedockor.

Oaktat hur många omorganisationer man utsätter vår sargade verksamhet för kommer man inte närma sig effektivitet förrän man löst ut dessa grundläggande och fundamentala teser.

Hur har det då gått för polisområde Nord?

Tja, sådär är väl en mild feedback på eländet. Det grundläggande felet var att någon hade bestämt sig för att Stockholm skulle delas upp i Nord, City och Syd + våra vänner på Gotland såklart. Då skulle det minsann frigöras resurser. Det såg man ju klart och tydligt på färgglada powerpointpresentationer. Uppe hos oss hade vi ju Västerort, Norrort och Roslagen tidigare. Tre polismästare med biträdande, 4 stationsbefäl och 4-6 yttre befäl dygnet runt. Fyra öppna arrester och ett antal närpolisområden.

Nu skulle det bli ett effektivt Nord, med en chef. Ett stationsbefäl, ett yttre befäl, sju lokalpolisområden och två arrester. Vilka rationaliseringsvinster! Om man nu inte förbisett en avgörande faktor....

Områdets storlek och befolkningsantal.

I område Nord närmar vi oss en miljon invånare, sådär 10% av hela rikets befolkning. Vi växer dessutom så det knakar och har vår beskärda del av problemråden. Närmare medborgarna, jo pyttan. Hade man istället skapat 3 polisområden hos oss, så hade det fungerat. Alltså polisområde Västerort, Norrort och Roslagen. Men det gick ju inte, det hade varit för likt det "gamla". Så nu sitter vi här med en på gränsen till havererad organisation och ingen bland våra höga chefer vågar räcka upp handen och säga: **gör om, gör rätt.**

Terrorn slog till i Stockholm igen. Ett fruktansvärt dåd som ställde oss poliser på hårda prov. Vi gick i stab i område Nord och efter det initiala kaoset fungerade det tämligen bra. Vi kunde dock konstatera att det fanns brister bl.a. gällande tung skyddsutrustning. Något som vi från skyddsorganisationen påtalat tidigare.

Lokalfrågan i Nord är fortfarande problematisk. Varje flytt av personal innebär att ett antal dubbla medarbetare försvinner på vägen. Det finns ju andra tjänster att söka i myndigheten. Vi sitter fortfarande och väntar på byggstarten på LPO Rinkeby som skulle ha kommit igång den 6:e juni, men det kanske har löst sig när den här tidningen kommer i tryck.

Vi önskar våra kollegor en bra sommar, trots personalläget och allt annat elände. Se till att vila upp er för det kommer säkert att behövas.



Avslutningsvis beklagar vi att vår vice ordförande Bo Rönneborg har avlidit oväntat den 5:e juni. Han blev 58 år gammal.

Våra tankar går till Bosses familj och anhöriga.

Själva känner vi en djup saknad och sorg.

Undertecknad brukade skoja med Bosse om att som skiftestjänstgörande behövde man inte vara rädd för döden. Om inte annat så fick man ju äntligen sova ut då.

Vila i frid Bosse.
// PAGUST



REGIONEN RUNT

FO Gotland

Vad gör ni på vintern?

Almedalsveckan! Den vecka på året då hela Sveriges blickar riktas mot lilla Gotland och Visby i synnerhet.

Nu skall det debatteras, skapas opinion, drickas rosévin och förhoppningsvis leda till att Sverige även i framtiden kan vara en stark och välfungerande demokrati, något som inte längre är så självklart. Åtminstone inget som bara finns där av sig själv. Ett öppet och fritt samhälle bygger ju på trygghet och respekt för andras åsikter och att man rättar sig efter de lagar och regler som fattats i demokratisk anda.

Det är därför med stolthet jag kan följa det arbete som alla kollegor utför under denna hektiska vecka. Jag ser hur mycket arbete som läggs ned för att allt skall fungera just så bra som alla kräver. Polisen skall värna om allas rättigheter att uttrycka sina åsikter, men helst utan att själva synas för mycket. Det är en hårfin gräns mellan att vara närvarande och tillgängliga utan att bli en för stor del av den politiska arenan. Som alltid är polisarbete ofta otacksamt, man förväntar sig att polisen gör sitt arbete prickfritt och om något avviker det minsta från detta drömscenario så är media direkt framme och kritiserar. Det finns väldigt många amatörkritiker som minsann vet hur polisen egentligen borde gjort. Men just den här insatsen brukar av någon anledning sällan få speciellt mycket negativ kritik. **Faktiskt tvärtom.**

Almedalskommenderingen bygger på erfarenheter från tidigare års arbete, varje gång skruvar man på några detaljer och får på så sätt en ännu mer ändamålsenlig verksamhet. Det som syns ute på fältet är ju bara en liten del av allt som görs. Alla inblandade kollegor vet detta, men jag tror inte att medborgaren i allmänhet förstår detta. Det krävs så otroligt mycket planering och arbete för att ge förutsättningar för den öppenhet som erbjuds medborgarna denna vecka. Det är inte slumpen som avgör om kommenderingen blir lyckad eller inte, det är en mängd medvetna val på vägen. **Eller som Ingemar Stenmark så träffande uttryckte det: "ju mer jag tränar, desto mer tur har jag". Det är precis så det är!**

Snart är dock veckan över och vardagen tar vid igen. Det är absolut inte samma sak som att det blir lugnt och skönt och 51 veckors väntan tills det är dags nästa år igen. Nej, långt ifrån.



Mattias Wallin

Jag är om möjligt ännu mer stolt över mina kollegor som har sin placering på vårt Polisområde och året runt gör ett fantastiskt arbete, som med knappa resurser utför små underverk varje dag!

Rubriken är hämtad direkt från den fråga många ställer till mig när man lämnar ön i slutet av sommaren. Den fråga som vittnar om att man tror att Gotland går i dvala i början av hösten och vaknar upp lagom till midsommar året därpå. Inget kunde vara mer fel. Det är istället då det börjar. På riktigt! Det är då prioriteringarna måste göras och det vanliga och enträgna polisarbetet tar över. Långt ifrån tacksamt alla gånger, men ändå det som på djupet skapar förtroende för polisen.

Tack för att Ni finns alla duktiga poliser!

Mattias Wallin, ordförande Fo Gotland



Det har varit en intensiv vår där speciellt terrorhändelsen på Drottninggatan berört oss alla. Vi i styrelsen vill återigen rikta ett stort och varmt tack till alla er som bidrog i arbetet både på plats samt på hemmaplan genom olika trygghetsskapande insatser.

Lönerörelsen är avslutad för den här gången och vi har gått in i en ny direkt. Arbetsgivarverket och OFR (vår förhandlingsorganisation) har utbytt yrkanden och vi kan redan nu konstatera att man står enormt långt ifrån varandra. Återstår att se till hösten hur det utvecklar sig.

Förhoppningsvis har de flesta av er fått den nya lönen utbetald redan på junilönen. Ni som arbetar i Botkyrka och Södertälje står på tur men ligger lite efter på grund av arbetsgivarens fördelning av de extra pengar som träffar er.

För vår del i Stockholm Syd har våren kantats av problem i informationsöverföringen från arbetsgivaren till oss. Vi har gång på gång tagit upp frågan och har en stor utmaning framför oss i höst att få till en bättre samverkan. Vi kämpar även för att få bättre insyn och inflytande i de tillsättningar som sker, något som är av stor vikt för hela den fackliga organisationen.

Många frågor varför man ska vara med i facket istället för att spara sina pengar till en extra "löneökning". Svaret blir att vi bara under våren hanterat ett flertal individärenden av olika karaktär, vi har hjälpt anställda att få stanna på sin arbetsplats när arbetsgivaren velat flytta dem, vi har stöttat och hjälpt kollegor i behov av rättshjälp och vi har stöttat kollegor som av olika skäl har det tufft på jobbet.

Utöver det har vi hjälpt till i små som stora ärenden som spelar stor roll i vardagen, vi finns tillgängliga mer eller mindre dygnet runt. Vi pratar med politiker, vi skriver debattartiklar och för upp våra frågor på agendan. Lokalt har vi arbetat med översynen av BESTA – koderna (ett statistik verktyg för jämförelse av svårighetsgrad i arbetsuppgifter inom staten) som i förlängningen kan komma att ha stor inverkan på lönebilden.

Även om förhandlingsmandatet avseende lön inte ligger på vår nivå så var vi i hög grad inblandade i arbetet den här gången. Vi lyckades bland annat mycket bra i de förhandlingar som rörde medarbetare som placerats utanför de givna boxarna av olika skäl.

REGIONEN RUNT

FO Stockholm Syd



När man tittar på arbetsgivarvidans yrkanden i kommande lönerörelse så ska vi nog alla vara glada att vi har ett fackförbund som motpol till alla de tokerier som man vill genomföra. Vi lyckas inte alltid nå hela vägen fram fackligt men jag är fullkomligt övertygad om att vi har betydligt större framgång tillsammans än vad vi skulle haft enskilt. Vi kan dock bli bättre och vassare även fackligt och det jobbar vi på varje dag. Vi är dock aldrig starkare än våra medlemmar och det är tillsammans som vi verkligen kan göra skillnad. Enskilda medlemmar har flera gånger gjort enorma insatser för att sätta polisfrågorna på den politiska kartan.

ARBETSMILJÖ

Intresset för arbetsmiljöfrågor är stort bland våra medlemmar då det märks en ökning att engagera sig i rollen som skyddsombud. Även upprättandet av arbetsskador och tillbud i vårt arbetsskadesystem LISA har ökat något. Arbetsskadorna är av karaktären våld mot polis i samband med ingripanden samt trafikolyckor och en del annat. När det gäller tillbudsanmälningarna är det ett förebyggande arbete i det systematiska arbetsmiljöarbetet genom att de flaggar upp ett förestående arbetsmiljöproblem. Tillbudet utgörs fortfarande av utrustningsfrågor, stenkastning mot polis samt arbetsbelastning.

TERRORHÄNDELSEN

I samband med terrorhändelsen i Stockholm upprättades ett femtontal händelser i LISA kopplade till Stockholm Syd. Händelserna var av karaktären brist på MP5-utbildning, avsaknad av skyddsutrustning samt någon trafikincident. Regionalt kommer arbetsgivaren att följa upp den psykosociala delen rent allmänt innan sommaren avseende de som var berörda av händelsen. I nuläget pågår utbildning i MP5 för en del av våra medlemmar. Vi i förbundsområdet Syd driver frågan genom motioner och annat att MP5-utbildningen skall genomföras under polisutbildningen.

ARBETSBELASTNING

Strax efter årsskiftet upprättade skyddsorganisationen i Syd en s.k. 6:6a anmälan (begäran om åtgärd med stöd av arbetsmiljölagen) med koppling till för hög arbetsbelastning på utredningssidan framförallt på lokalpolisområdena. Arbetsgivarens svar och plan kommer att följas upp efter sommaren.



Carina Bäck

Det har även inkommit ett tillbud från gruppcheferna på ett lokalpolisområde med koppling till oro för bemanningen på IGV inför sommaren.

SKYDDSRONDER

Enligt de nya nationella direktiven består de nya skyddsronderna av en fysisk och en psykosocial del. Målet är att dessa skall vara genomföra vid utgången av maj. Då den psykosociala delen är komplex kommer genomförandetiden för den delen att förlängas till september för att därmed kvalitetssäkra processen.

Vi har i samverkan med arbetsgivaren genomfört en riktad psykosocial skydds rond i Lokalpolisområde Nacka med bäring på trivsel och hälsa. Över 90 procent av medarbetarna på Lopot besvarade enkäten vilket gett ett mycket bra underlag att jobba vidare på lokalt i syfte att få en förbättrad arbetsmiljö.

ENSAMARBETE

Då polismän ersatts av civila medarbetare i en del avseenden har tolkningen av ensamarbete kommit upp. Skyddsorganisationen i syd jobbar tillsammans med regionen i en tolkning av gällande arbetsmiljölagstiftning kopplat till denna situation.

En riskbedömning genomfördes regionalt avseende civila utredares vistelse i våra arrestavdelningar.

Den kunde inte slutföras då en del risker inte gick att lösa ut med tanke på farligheten och riskerna i arresten för icke polisutbildade medarbetare. Tills vidare reglerar en lokal order krav på utbildning och riskbedömning för de som inte är poliser och vistas i arresten.

UTBILDNING

I oktober är nästa grundläggande skyddsombudsutbildning inplanerad exakt datum dock inte fastställt. Syds lokala huvudskyddsombudsmöte genomfördes innan midsommar och frågor som kom upp där var utrustning till aspiranter, avsteg med krav på ryckarkursen kopplat till 141:an under sommaren, hög arbetsbelastning framförallt på utredningssidan, skyddsronderna samt processen kring jourhavande fu-ledare.

AVSLAG FRÅN AFA

Det har under senare tid getts avslag avseende arbetsskador i större omfattning från AFA vilket är det försäkringsbolag den polisanställda är försäkrad i. I de fall avslag ges utifrån en arbetsskada kan det hanteras enligt följande.

1. Det är alltid den skadade som själv för en dialog med AFA i sitt ärende genom att skicka in AFA blanketten.
2. Vid avslag skall den enskilde själv begära en omprövning utifrån avslaget vilket görs genom att den enskilde mailar handläggaren på AFA och begär omprövning.
3. Om avslaget består skall den skadade kontakta mig genom mail med alla handlingar varvid jag kontaktar Ombudsmannen på polisförbundet som gör en bedömning och hjälper till med överklagandet.

Det viktiga i sammanhanget är att endast begära omprövning initialt då man i de fall överklagan begärs direkt och avslag ges är stopp i ärendet.

Slutligen vill vi i styrelsen önska er alla en glad sommar och en riktigt skön och välförtjänt semester.

/ 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

Christoffer Ersenius är född och uppvuxen i Åkersberga. Pappa var bankman och mamma jobbade som dagmamma, så förutom syskonen fanns det alltid kompisar att leka med. En av dem är fortfarande vän med Christoffer.

I Åkersberga trivdes han bra både med både kamrater och skolan, även om det var lite skoltrött i åttan och nian. Basket och fotboll var tidiga intressen, karriären i Roslagskulla IF pågick mellan åtta år och 14. Sedan tog andra intressen över.

Gymnasiet började han efter att ha praktiserat på en restaurang i Åkersberga, han gick Hotell och Restaurangskolan på Kungsholmen. Det var en toppenutbildning och det gick att kombinera med extraarbete. Bland annat har han jobbat på Royal Viking som pastakock. Totalt jobbade han 12 år som kock eller köksmästare. Därefter blev han fastighetsansvarig på samma konferensanläggning han lagat maten på tidigare.

Under den tiden skaffade han även familj och fick två barn. Det förhållandet tog slut så småningom och nu är han varannanvecka-pappa.

Som ung, funderade han en del på polisyrket, och när han började komma i trettioårsåldern fick han idén om att söka till PHS. Han hade talat med en del bekanta som var poliser och det verkade vara intressant, och kontakten med människor var han ju van vid.

Det saknades en del ämnen för att ha den allmänna behörigheten. Därför gick han på Komvux, ett år för att komplettera sina betyg, samtidigt som han arbetade. Han kom in på första försöket, första året på PHS var han ovan vid de teoretiska studierna. De yngre var redan inne i studietekniken. Men efterhand handlade det mer om psykiska och fysiska delarna vilket passade honom bättre. Han hade även stor nytta av sina militära erfarenheter bland annat avseende vapenhantering.

Som aspirant hamnade i Västerort, det var skönt att ha lite avstånd till den privata sfären. Han fick diplom som bästa aspirant på krim, och så fick han jobba ett halvår i Rinkeby.



Christoffer Ersenius

Han gillade att jobba i Järva, det hände mycket men dels kände han sig trygg och kollegorna var toppen.

Visst var det stökigt ibland, dels när polisstationen blev sönderslagen, bilarna saboterade, och efter upplöppen i Husby, när det blev kravaller i Rinkeby. Han var bland annat med om att poliserna blev attackerade med stenar och molotovcocktails. Det är oerhört frustrerande att inte kunna lämna bilen och ingripa vid den typen av extrema situationer. För att komma tillrätta med sådana händelser krävs att polisen är på banan tidigare och har brottsförebyggande arbete mot barn och ungdom i skolorna.

Snart efter det, kom det ut en annons som ungdomsutredare, i Rinkeby, men det blev två som fick dela på tjänsten, och det var 50/50 ute och inne. Som ungdomsutredare gav det dubbel kompetens, det gav en annan respekt och personkännedom. Nu jobbar han nästan bara inne, då han fått en ryggskada som stoppat honom från yttre tjänst. Han har precis fått en förundersökningsledartjänst på ungdomsgruppen.

Att vara både chef och facklig är inga problem om arbetsledningen ser fördelarna med ett gott samarbete med facket, och så är det i Järva berättar Christoffer.

Han bor i hus i Åkersberga privat och har alltid renoveringar på gång, antingen hemma eller åt släkt och vänner. Matlagning är fortfarande ett stort intresse, och dels får familjen god och nyttig mat och dels lagar han ibland mat i större sammanhang. Ett nytt intresse för Christoffer är Frisbeegolf, han har en bana i närheten av bostaden och det har börjat ersätta hans gamla golfintresse.

Christoffer har varit fackligt ansluten även i hotell och Restaurangfacket, sedan unga år och det var en självklarhet att vara med i Polisförbundet. I maj 2016 hade ju polismyndigheten omorganiserats, och det skulle bildas LOFO-styrelser. Han blev tillfrågad om att bli ordförande i sitt LOFO, och efter lite efterforskning tackade han ja. Efter det har han gått en del kurser för att uppdatera sina polisfackliga kunskaper.

Så nu är han både förundersökningsledare, ordförande i lokala facket och skyddsombud.

Polislönefrågan är den viktigaste för Polisförbundet att lösa enligt Christoffer, men det finns mycket annat att jobba med både för skyddsorganisationen och polisfacket. Bland annat lokalfrågan är viktig. Som det är nu är det många tillfälliga lösningar och ständiga rockader som blir både dyra och dåliga. Där borde arbetsgivaren och facket kunna komma längre tillsammans.

För att få upp antalet poliser i utsatta områden måste flykten från polisyrket stoppas och då krävs ett ordentligt polislönelöft. Då borde även nya polisers förkunskaper värderas så som görs med nyanställda civila...

Text: Tommy Hansson