



# POLISEN

FACKLIG TIDSKRIFT  
FÖR POLISFÖRBUNDET  
REGION STOCKHOLM

Nr 4 2017



***Patrik  
Engström:  
REVA  
förr och nu***

***Motionera  
mera var  
med och  
påverka!***

***Nu måste  
polislönelöftet  
bli ett  
polislönelyft!***





# LEDAREN

När detta skrivs lackar det mot Jul igen. Frågan denna gång är om pake-ten under granen innehåller det våra medlemmar önskar mest av allt; skä-liga löner så att man kan stanna kvar i yrket, känna uppskattning för det jobb som utförs varje minut och inte minst kunna attrahera nya kollegor till oss genom att utbildningsplat-serna återigen fylls. Den sista delen är inte minst viktigt för arbetsmiljön då bristen på Poliser ofelbart leder till för hög arbetsbelastning för många av våra medlemmar idag.

Just i skrivande stund sitter jag och väntar på resultatet av förhandlingarna och när ni läser min ledare så vet ni kanske utfallet, men förhandlingar är just förhandlingar så därför är oskrivet kanske bäst, otaliga är de gånger som löneförhandlingarna dragit ut på tiden. Oavsett hur det går kommer säkert inte alla vara nöjda men Polismyndigheten måste ihop med Polisförbundet ha tagit ett första stort steg mot en rejäl uppvär-dering av Polisyrket. POLISLÖNELYF-TET får inte bli en tumme tott. En annan mycket viktig fråga är den världsomfat-tande kampanjen #metoo eller hos oss benämnd #nödvarn där vi alla har ett ansvar för att förebygga och förhindra att det sker, sedan har vi också ett ansvar för det som redan tyvärr inträffat för alla berörda. Här kommer vi fackligt både själva men också ihop med vår arbetsgi-vare inom Region Stockholm träffas för att gå igenom hur vi bäst hanterar dessa frågor. **Om du som medlem har blivit utsatt av en chef eller kollega kan du vända dig till Polisförbundet.**

Ingen ska behöva känna obehag eller rädsla inför att gå till jobbet.

Jag vet att det kan vara jobbigt att prata om sådana här saker men jag tror att det är viktigt att prata med någon. Och vill man att det som hänt ska leda till föränd-ring och få konsekvenser så måste det även tas upp på arbetsplatsen för att nå en förändring på riktigt.

Men det är också allas vårt gemensamma ansvar att motverka tystnadskultur och nedbrytande jargong på arbetsplatser. Det är inte okej att tvingas arbeta i en miljö som består av sexuella trakasse-rier, kränkningar och till och med fysiska övergrepp. Jag hoppas verkligen att den debatt som nu pågår kommer att leda till en verklig förändring både hos oss och i samhället i övrigt.

Nu över igen till det grova våld mot oss Poliser som tenderar att öka. I den förra ledaren skrev jag om attentatet mot Polishuset i Helsingborg och nu har det hänt igen; beskjutning med automatva-pen in i en villa i Västerås där det bodde en polis med familj samt även en attack mot Polishuset i Uppsala där båda hän-delserna kunnat leda till katastrofala föl-jer.

Här måste våra politiker gå från ord till handling med konkreta åtgärder i form av ny lagstiftning bland annat rörande sekretess för oss Poliser, men även avsätta än mer resurser till Polisen och rättsvårdande myndigheter i stort för att bekämpa de kriminella gäng som blir systemhotande för vårt demokratiska samhälle.



Stefan Eklund

Avslutningsvis vill jag passa på att tacka er alla för allt jobb ni lagt ner under 2017 i stort som i smått. Jag måste ändå lyfta fram fredagen den 7 april då terrorn fick ett ansikte på Drottninggatan där fem oskyldiga medborgare fick sätta livet till.

Bilderna kablades ut över en hel värld när våra kollegor sprang mot attentatplatsen när alla andra sprang därifrån, men även de positiva inslagen när exempelvis en fullt utrustad insatspolis hjälpte en dam över gatan har för alltid etsat sig fast. Dagarna efteråt när jag själv gick dit och fick se blomsterhaven som täckte våra Polisfordon och kände värmen och upp-skattning från allmänheten gjorde ett oför-glömligt intryck, att vi Poliser gör skillnad på riktigt.

**Till sist vill jag att ni tar extra vara på er där ute eller inne oavsett var ni job-bar och tillönskar er alla en riktigt God Jul och Gott Nytt År !**

**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

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

### 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

**E-postadresser till ledamöter och kansli har följande struktur:**

förnamn.efternamn@stockholm.polisforbundet.se

Exempel: annicka.lyckeberg@stockholm.polisforbundet.se

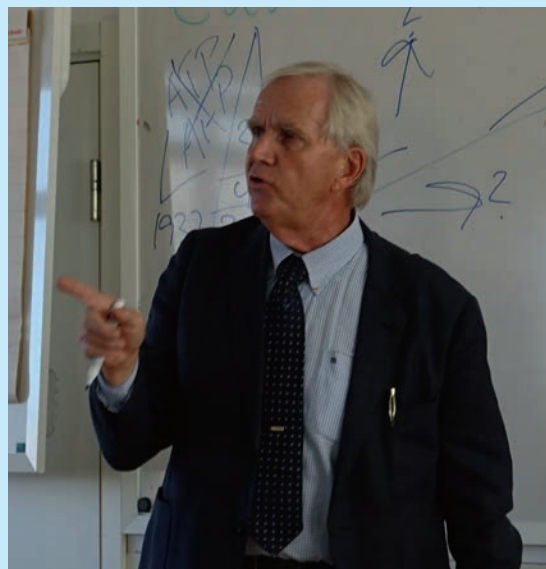


# *I detta nummer*

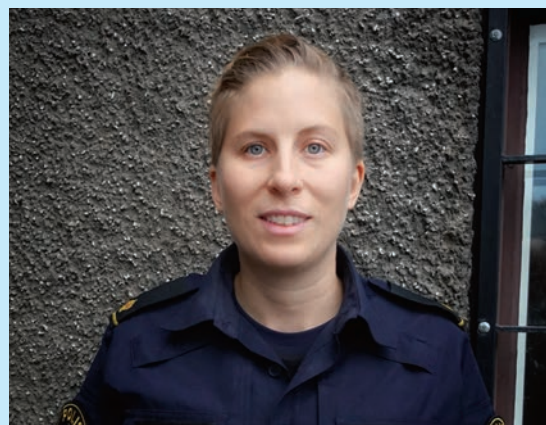
- 1 **OMSLAGSBILDEN**  
Polisbuss kan vara trygghetsskapande i sig
- 2 **STEFANS LEDARE**  
Önskan om lönepaket till polishjältar
- 4 **FÖRSÄKRINGAR OCH TRYGGHET**  
För dig, din familj och egendom
- 5 **POLISFACKETS SEMESTERPARADIS**  
Planer för 2018?
- 6 **ROGER OM SKYDDSFÖRÅGÖR**  
Arbetsmiljön ständigt i blickfånget
- 7 **PATRIK ENGSTRÖM**  
REVA - att kommunicera krävs när allt ändras
- 8 - 9 **LARS MARCUS**  
Vem ska leda polisens förundersökningar
- 10 **MOTIONERA MERA**  
Demokrati på alla nivåer i Polisförbundet
- 11 **ARBETSSKADOR OCH TILLBUD**  
Vad du ska göra om det händer
- 12 - 13 **POLISFACKET FORMAR FRAMTIDEN**  
Flera möten med framtidsfokus
- 14 - 15 **DELPENSION FÖR VEM**  
Kan avtalet tolkas som att bara en del får del?
- 16 **UTBILDNING OM UTSATTA OMRÅDEN**  
Efterfrågad kunskap ger bättre poliser
- 17 - 23 **REGIONEN RUNT**  
Föreningarna informerar
- 24 **DEN FACKLIGA PROFILEN**  
Astrid Wetterström



**PATRIK ENGSTRÖM**  
**REVA och ändrade förutsättningar**



**PENSIONSINFORMATION**  
**Med Eddie Olsheimer**



**DEN FACKLIGA PROFILEN**  
**Astrid Wetterström och #metoo**



# 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 barn mot en extra premie. Dessa försäkringar ligger för närvarande hos Förenade Liv.

Förenade Liv upphör som försäkringsbolag och kommer från och med den 1 april 2018 inte längre vara vår försäkringsgivare. Därför har Polisförbundet genomfört en upphandling. Euro Accident blir Polisförbundets nya försäkringsgivare på personförsäkringsområdet. Nya försäkringar eller ändringar i ditt försäkringsskydd fram till 31 mars 2018, görs hos Förenade Liv. Se mer på [www.polisforbundet.se/forsakringar](http://www.polisforbundet.se/forsakringar).

Information till alla berörda kommer att skickas under våren från Polisförbundet som även ombesörjer överföringen till Euro Accident till den 1 april 2018.

## Sjukförsäkring

Gäller dig som är medlem. Efter 30 dagars sjukskrivning betalas ersättning ut med högst 1 500 kr per månad och längst till och med dag 90 i sjukperioden. Ersättningsbeloppets storlek beror på graden av arbetsoförmåga. Gäller inte studerande.

Har din sjukskrivningsperiod varat längre än 12 månader så har du möjlighet att bli avgiftsbefriad från fackavgiften som är på 403 kr/månad så länge du är sjukskriven 100%. (Tipsa ev sjukskriven kollega)

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

## Kontakt ang. försäkringar

Om du vill veta vilka försäkringar du har, kontakta Polisförbundets försäkringsadministratörer. [www.polisforbundet.se](http://www.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*



Du kan även kontakta Förbundsregion Stockholm för vidare information

**Susanne Ekberg 010-56 33693 Mobil: 0739-40 43 07**

**Annicka Lyckeberg 010-56 33671 Mobil: 0739-40 43 06**

## Redaktionens ruta

*Tidningen  
POLISENs  
redaktionsgrupp  
i detta nummer:*



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

När året närmar sig sitt slut, är det inte utan att man kan känna sig lite slut också. Poliserna och polisfacket har gått i väntans tider väldigt länge, medan de politiska löftena eskalerat om att göra polisyrket attraktivt. På riktigt. När tidningen landar i brevlådan kanske ni vet mer än vad vi visste när tidningen gick i tryck.

Som alla vet går vi mot en valrörelse där polisfrågan ligger högt på agendan. Hur läget är efter valet kan ingen veta, men man har varit med länge brukar budgetkranarna stängas efter ett val för att öppnas tre år senare av någon outgrundlig anledning.

Samtidigt som polislönefrågan kanske är det allra viktigaste för de flesta poliserna, unga, äldre, i yttre tjänst, utredare eller arbetsledare, händer andra saker som facket jobbar med. Arbetsmiljön, som hur poliser blir förlagda och utfodrade under kommenderingar är en sådan fråga. En annan fråga som blir alltmer brännande är det riktade våldet mot polis, även där lyssnar politikerna och lagstiftning ligger i röret. En tredje fråga på agendan är hur polisbristen gör att poliserna tänjer sig till bristningsgränsen, och ibland ännu längre. Ändå innebär prioriteringarna att media kan beskriva det som att poliserna inte tar tag i allvarliga brott som drabbar medborgarna svårt. Läget känns ganska hopplöst när vi inte räcker till och vi inte får de förstärkningar vi skulle behöva.

Politikernas svar på polisbristen har gått från förnekande till att föreslå "kraftfulla" åtgärder som att öppna nya polishögskolor. Detta trots att de nuvarande polishögskolorna går med gapande hål i bänkraderna. Men det är alltid mörkast före gryningen.

*Tommy Hansson*

# Nästa sommarsemester?



SJAUSTER - GOTLANDSPOLISERNAS REKREATIONSPLATS PÅ ÖSTRA GOTLAND

## SJAUSTER PÅ ÖSTRA GOTLAND

### Vill Du bo en vecka i eget semesterparadis på Gotland i sommar?

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.**

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

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

Daniel Åhlén/Förbundsområde Gotland

## Din ö Lilla Valön



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

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

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

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

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

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





# Högt och lågt om arbetsmiljö

**Arbetsmiljöarbete hög och lågt. Ibland undrar man vad vi skyddsombud arbetade med innan omorganisation. Så många saker som inte fungerar. Det är svårt att hitta ansvariga i de olika frågorna. Frågor och ansvar delegeras friskt. Till slut har frågan fallit bort från dagordning. För oss gäller det hela tiden att påminna arbetsgivaren om vad som måste göras i de olika frågorna.**

En mycket viktig fråga är yttre ledning, LS3 (ett yttre befäl/Polisområde). Vi påtalade tidigt att detta kommer att ställa till med problem – både för verksamheten och för arbetsmiljön. Frågan har beretts på regional och nationell nivå i omgångar. Nu ligger tydligen frågan på nationell nivå där region Stockholm kommer att ha ett ansvar att komma fram med en lösning. När detta är genomfört är för nuvarande okänt.

Arbetsbelastningen är ett annat stort och allvarligt problem. Där vi ser att vissa arbetsplatser drabbas mer än andra. Grova brott och BIN sticker ut. På grova brott har vi lämnat in en skriftlig begäran på åtgärder. Detta arbete pågår i skrivande stund.

För att möta resursbristen av poliser så har arbetsgivaren hittat mer eller mindre konstruktiva åtgärder. Civila utredare är en åtgärd. Detta medför på sin sida arbetsmiljöproblem. Det är inte klaggjort vad civila utredare ska göra, vilka befogenheter de har, vilken utbildning som krävs och man har heller inte tagit hänsyn vilka arbetsmiljökrav som ställs. Framför allt gäller det arbete i arrest- och jourmiljö. Vi har begärt att detta klargörs och att det blir en enhetlig lösning i regionen.

En annan lösning som arbetsgivaren kommer med är att dra ner på utbildning. Bl.a. ska man skära ner POLKON-utbildningen under 2018, från 48 timmar/år till 16 timmar/år. När vi ställt frågan i Stockholm meddelar dock högsta ledningen att man inte kommer skära ner POLKON. Att man skär ner utbildningen är givetvis inget skyddsorganisationen står bakom. Utbildning måste genomföras.

Ensamarbete är en fråga som står högt upp på agendan. Ett arbete pågår nationellt där man ska ta fram en riktlinje för ensamarbete. Även på regional nivå agerar vi i frågan. I dagens lägen med terrorhot och ett ökat problem med våld och hot om våld mot polis anser vi att det inte är möjligt med ensamarbete. Detta är dock inget lättlost problem. Många olika uppfattningar finns i denna fråga. Arbetet inom Argus fortsätter. Det gäller utrustning, utbildning, skalskydd, taktiskt uppträdande, utökad NIK-förmåga och rutiner.



*Roger Östergren*

Tung skyddsutrustning börjar nu delas ut i mycket större utsträckning. Yttre personal i City kommer att erhålla individuell utrustning och framöver är det tänkt att all yttre personal kommer att få samma sak.

Översyn pågår gällande förvaring av förstärkningsvapen i fordon. Även hur vi ser på beslutfattande gällande förstärkningsvapen ska ses över.

Lokaler är ett annat stort problem. Som alla vet har vi Lokalpolisområden som saknar egna lokaler. Detta har inneburit och kommer att innebära flyttkaruseller för vissa delar av personalen. Samtidigt prioriterar man omflyttningar inom kvarteret Kronoberg.

Det pågår ett nationellt arbete för att ta fram ett nytt upphandlingsavtal gällande Rakel-produkter och tillbehör. Detta innefattar även ett avancerat och funktionellt hörselskydd.

Apropå hörsel och buller. Den nationella skriftliga begäran gällande buller har nu hamnat hos Kammarrätten.

Arbetsmiljöverket meddelade ett föreläggande till polismyndigheten som har valt att till varje pris gå runt detta föreläggande. Polismyndigheten har överklagat först till förvaltningsrätten och nu alltså till kammarrätten. Under tiden pågår ett nationellt arbete där det tyvärr inte kommer så mycket ifrån. Under tiden fortsätter det att strömma in arbetsskador och tillbud gällande buller. Kammarrättens dom kommer någon gång under våren 2018.

Något som vi dock är överens om med arbetsgivaren är att personalen ska erbjudas hörselundersökning. Om detta stöter på patrull så uppmanar jag drabbade att lyfta detta till närmsta skyddsombud.

Det har kommit till vår kännedom att det igen, saknas upphandlingsavtal för skyddsvästar och kängor. Detta har vi lyft i regionen och väntar på svar. Detta måste lösas snarast.

Vår brandplatsrutin behöver kompletteras med hur vi genomför sanering av uniform, utrustning och fordon. Även denna fråga är lyft och vi inväntar svar från arbetsgivaren.

Till sist vill jag nämna att vi försöker få till ett bättre flöde av information, problem och andra frågor mellan APM och de olika skyddskommittéerna. Problem som inte kan lösas på viss nivå måste lyftas till högre nivå. Alla måste bli bättre på att informera uppåt och neråt. Vi kommer att ha återkommande möten med regionens samtliga huvudskyddsombud i syfte att förbättra den interna kommunikationen och informationen. Det kan gälla frågor som ska ner på alla APM eller om det är frågor som berör olika grupper på olika arbetsställen. Frågor/problem som framkommer i de årliga skydds ronderna ska lyftas fram. Det kommer att ske en regional uppföljning av årets genomförda skydds rond.

Det var nog allt för denna gång.

**Jag vill passa på att önska er alla där ute i verkligheten en riktigt God Jul och Gott Nytt År**

Roger Östergren  
Regionalt Huvudskyddsombud



# Krönika: Från REVA till nu - Om att kommunicera i en ombytlig värld

Det hade pågått ett tag när jag kom tillbaks till svensk polis i mars 2013, REVA-projektet. Ett EU-finansierat projekt som syftade till att effektivisera ärendeflödet mellan Migrationsverket, Polisen och Kriminalvården.

Eftersom jag arbetat utomlands och varit tjänstledig från 2006 till 2013 hade jag aldrig hört talas om projektet innan media började rapportera om så kallade "REVA-kontroller" i tunnelbanan i Stockholm. Blixtsnabbt blev #REVA och #REVASPOTTER begrepp i sociala medier och jag hade svårt att förstå hur ett projekt som handlade om att använda lean-metod på ärendeöverlämnanden kunde orsaka så mycket debatt.

**Många minns säkert debatten som rasade under vintern och våren;** de flesta hade en åsikt och den vanligaste tycktes vara att polisen ägnade sig åt etnisk profilering och att REVA var ett projekt som gav polisen långtgående befogenheter till personkontroll utöver vad lagen medger. Det senaste påståendet framfördes faktiskt året efter på en konferens anordnad av Diskrimineringsombudsmannen (DO), utan att arrangörer eller moderator alls reagerade. Politiker från alla håll, till och med företrädare för Polisförbundet var kritiska till de s.k "REVA-kontrollerna". **Själv stod jag lite vid sidan, kände mig luftlandsatt i den svenska debattverkligheten och undrade varför myndigheten var så tyst.**

**I korthet var REVA-debatten hätsk, intensiv, osaklig och byggde på en serie felaktigheter.** Detta påstående går givetvis att ifrågasätta, särskilt eftersom jag numera har en helt annan roll när det gäller polisens arbete med inre utlänningskontroller, men såväl undersökande reportrar som externa rapportförfattare har sedan den där våren 2013 klarat upp de missförstånd som ledde till att ett ärendesamordningsprojekt mellan tre myndigheter fick ge namn åt alla former av poliskontroller. För så blev det; #REVA kom att benämna alla typer av polisarbete i tunnelbanan. Person under tåg? Nejdå, #REVA! Jagar beväpnade rånare? Inte alls, #REVA! Hjälp svårt sjuk person på perrongen? Absolut inte, #REVA!

**Att kontrollerna i tunnelbanan var både lagliga, rättssäkra och effektiva spelade mindre roll när debatten drog in.** På något sätt lyckades inte myndigheten komma ut med en förklaring och en beskrivning av vad arbetet gick ut på. Jag vet inte hur många kollegor jag pratat med då och efteråt som berättat hur övergivna och svikna de kände sig av chefer och myndighetsledning.



Patrik Engström, Bild: Lars Hedelin

I debatten framstod det som att personalen i första linjen gjort fel, att de använt sig av etniska och rasistiska stereotyper för att göra kontroller. Jag lärde mig mycket om kommunikation den våren, både om intern kommunikation och extern kommunikation, men mest kanske om snabb kommunikation och att **tystnad sällan är en bra metod för krishantering.**

Sedan REVA-debatten har jag hunnit byta jobb ett par gånger, Polisen har omorganiserats, Europa har upplevt en omfattande ström av flyktingar och migranter och omvärlden har kommit lite närmare. I veckan lämnade jag delar av Riksdagens Socialförsäkringsutskott efter ett möte. Inför dem, precis som tidigare inför RPC, Justitiedepartementet och olika medier har jag den senaste tiden fått svara på kritiska frågor om varför de inre utlänningskontrollerna tycks minska, när de borde öka. Det är samma kontroller som våren 2013 var "brott mot god smak", varken lagstiftning eller tillämpning har ändrats nämnvärt, men vi lever i en ombytlig värld och debatter skiftar snabbt.

I min nuvarande roll som chef på Noa och nationell talesperson för gränspolisfrågor har jag med mycket av lärdomarna från REVA-debatten. Först och främst att gränspolisverksamhet är ett komplicerat område. Juridiken är komplicerad och arbetet påverkas hela tiden av omvärldsfaktorer som vi inte kan kontrollera. Ju mer komplicerade frågorna är desto större möjlighet att de kommer beskrivas eller uppfattas på ett felaktigt sätt. Därför måste vi vara snabba att kommunicera korrekt och tydligt.

Det går inte att vänta och hoppas att ett missförstånd ska blåsa över eller rätta sig själv, kommunikationen måste vara proaktiv, offensiv och ske på många plattformar parallellt.

Oavsett hur proaktivt, offensivt, snabbt och korrekt vi kommunicerar kommer vi vara tvåa på bollen oftast och det kommer alltid att finnas de som utgår från att vi ljugar, döljer eller har fel. En del av dessa personer kommer vi aldrig att kunna påverka och det är ingen idé att försöka. Däremot ska vi aldrig sluta kommunicera en korrekt bild av vår verksamhet. Att kommunicera öppet, ärligt och med stor transparens påverkar nämligen andra, det stärker förtroendet för polisen och förtroende är kanske det viktigaste bränslet för polisverksamheten. **Utan förtroende går det inte att bedriva polisverksamhet i en demokrati.**

En annan viktig personlig lärdom av REVA-debatten var att det är just när det blåser som absolut hårdast som vi chefer måste ställa oss upp och kommunicera. Även om det känns som att det vi säger inte når fram i debatten så är kommunikationen utåt lika mycket en signal inåt i organisationen. Den signalen är ett viktigt sätt för oss som chefer i organisationen att se till att medarbetarna inte känner sig så övergivna och svikna som under REVA-debatten.

Lika snabbt som synen på gränspolisverksamhet, gränskontroller, migration och inre utlänningskontroller ändrats sedan 2013, lika snabbt kommer den ändras igen, för vi lever i en ombytlig omvärld.

Patrik Engström



# Vem ska leda våra



Lars Marcus

*En artikel baserad på en intervju med kommissarie Lars Markus på regionkansliet Stockholm samt inhämtning av statistik från kompetenscentrum/HR.*

Polismyndigheten i Stockholms län 2004

Den då befintliga polismyndigheten i Stockholms län hade en mycket bra utbildningsorganisation. Kriminalutbildningar var kopplade till förundersökningsledning och på den dåvarande länskriminalenheten fanns 6-7 kurschefer som arbetade heltid med utbildningsfrågor.

Detta år utvecklades en förundersökningsledarutbildning som omfattade tre veckor. Stockholm var den enda myndighet som hade ett formellt krav på en sådan utbildning för att vara behörig att fatta beslut som förundersökningsledare. Förutom den fanns en rad andra viktiga utbildningar såsom grund- och vidareutbildning för utredare, förhørsledare - och bedrägeriutbildningar.

Utbildningarna var inte bara bra och kvalitativa, de var även mycket omtyckta av personalen.

Under 2009 genomförde JO en noggrann genomlysning av bedrägeriroteln i Södertörn. Rapporten gav svidande kritik där åtgärden blev ett beslut som innefattande 17 punkter. Av dessa 17 punkter handlade många om att det krävdes mer utbildning.

JO's genomlysning innebar även en översyn av förundersökningsledarutbildningen som 2012 förlängdes med ytterligare en vecka.

Polismyndigheten 2015

I och med omorganisationen, ägde inte längre de nybildade regionerna ansvaret för kompetensförsörjningen utan de hamnade under det nationella paraplyet med HR. Konsekvenserna i Stockholm blev förödande.

Till en början ersattes tjänsteföreskriften gällande förundersökningsutbildningen till en regional riktlinje där den regionala förundersökningsutbildningen fortsatte även under 2015 och delvis under 2016.

För att täcka behovet hölls cirka sex (6) utbildningar per år som var och en hade ett deltagande om 25-30 elever d.v.s. utbildades det ca 150-200 personer per år.

26 augusti 2016 beslutade polismyndigheten om en nationell riktlinje. Formkraven för att anses som behörig FU-ledare var att man ska gått den internationella högskoleutbildningen som omfattar minst 13 veckor (hur lång den är, beror på om du går den i Södertörn, Umeå eller Växjö).

Trots att riskbedömningen för riktlinjerna påvisade många brister och röda parametrar genomdrevs beslutet ändå.

Som en konsekvens av detta gjordes en inventering i region Stockholm för att ta reda på hur många som hade ett personligt förordnande som förundersökningsledare. Det konstaterades att det fanns 1164 sådana förordnanden varav 391 gått den långa nationella utbildningen.

Med andra ord saknar 773 personer den långa nationella förundersökningsledarutbildningen i region Stockholm.

Enligt kompetenscentrum finns nu två (2) heltidsanställda kurschefer och statistiken gällande utbildningen talar sitt tydliga språk.



# förundersökningar

För landet erbjöds:

2015 170 platser varav 155 anmälades  
2016 166 platser varav 152 anmälades  
2017 260 platser varav 260 anmälades  
2018 210 platser (uppgifter om anmälningar inte inkomna i nuläget))

Skulle Stockholm få alla platser under en fyra årsperiod skulle vi få en reell chans att komma ikapp men det är dessvärre en utopi.

Riktlinjerna har skapat AKUTA problem i Stockholm.

Polismyndigheten beslutade att det skulle finnas övergångsbestämmelser och att en validering av tidigare kompetens kan ske. Valideringen görs av HR men vilka kriterier som används för detta är oklart.

Den tidigare Stockholmsutbildningen på fyra veckor för förundersökningsledare ska likställas med FU-ledarskap Bas. Det innebär ett reducerat FU-ledarskap som kan användas avseende enbart olovlig körning, rattfylleri och grovt rattfylleri, ringa narkotikabrott brott mot knivlagen samt snatterier. Stockholm har fått en dispens till 1 juli 2018. Vad händer sedan?

Polisregion Stockholm ska den 9 januari träffa NOA för att diskutera denna viktiga fråga.

Det är dyrt och resurskrävande med långa utbildningar.

Vad ska en FU-ledare kunna?

Frågan är högaktuell. då polisregionerna inte varit delaktiga i framtagandet av kravprofilen vilket kan vara en anledning till att utbildningen har mer fokus på kvantitet än kvalitet, d.v.s längden på utbildningen är viktigare än vilken kompetens eleven faktiskt får för att klara uppdraget som förundersökningsledare. Fokus måste vara att utbildningen ska ge "så mycket pang för pengarna" som det är möjligt. **"En utbildning med nära noll deltagaraktivitet kommer inte att höja kompetensnivån nämnvärt på förundersökningsledarna avseende hanteringen av förundersökningar i det dagliga arbetet".**

Lars håller dock med om att det behövs en likriktad utbildning för svensk polis men att det ska vara ett adekvat innehåll.

"Vi skulle kunna utveckla fyraveckorsutbildningen med ytterligare två veckor", "två dagar straffrätt, två dagar processrätt, två dagar bevisvärdering och fyra dagar med strategier för inventering av brottsaktiva individer".

Lars får dagligen mail där personal undrar vad som händer i utbildningsfrågan och då i synnerhet förundersökningsutbildningen. "När jag sedan frågar ansvariga i myndigheten får jag alltid svaret att "det rullar på". "Var det någonting som fungerade i den förra organisationen så var det utbildningarna men nu är de efter-satta".

Det är inte bara förundersökningsledarutbildningen som är en stark komponent i rättssäkerheten för utredningarna. Även förhørsutbildningarna har halkat efter och mycket få förhørsledare får en utbildning i metodiken.

För landet erbjöds:

2015 98 deltagare utbildades i förhörsmetodik – grund  
64 deltagare utbildades i förhörsmetodik – fördjupning

2016 94 deltagare utbildades i förhörsmetodik – grund  
39 deltagare utbildades i förhörsmetodik – fördjupning

2017 48 deltagare utbildades i förhörsmetodik – grund

Det finns ingen inom HR eller kompetenscentrum som kan svara på hur många förhör eller förundersökningsledarutbildningar som planeras fem år i framtiden. Hänvisning sker till regionkanslierna.

Rimligen borde det finnas en plan för de kommande åren. Hur stort behovet är nationellt verkar det inte heller finnas någon som funderat över.

Egna reflektioner

Det är idag en sanning att vi tappat fler poliser än någonsin från polismyndigheten. I och med det försvinner även unik och ovärderlig kompetens som är svår att ersätta. Detta innebär att det ställs högre krav på de som stannar kvar då kunskapen måste förnyas på ett eller annat sätt.

Att inte få tillgång till utbildning skapar frustration hos de som saknar den men som ändå måste verka i sin profession. I frågan om uppvärdering av polisyrket ser jag detta som ett steg i direkt motsatt riktning. I den vetenskapliga världen är det viktigt att inte gå på subjektiva omdömen utan rent objektivt se vad som ger resultat.

**Bara för att en utbildning är lång och akademisk innebär det inte per automatik att den ger bättre kvalitet. Detta måste utvärderas snarast. Skaffa en kravställare som har kunskap om verksamheten så att det återigen blir kvalitativa utbildningar. Jag har svårt att finna en yrkesgrupp som är bättre lämpad för uppgiften än poliserna.**

Therése Johansson  
Ledamot Polisförbundet, Förbundsregion Stockholm



Hårda paket under granen?

# 2018 ett år i motionens tecken



Omröstning på Kongressen 2016

**Demokratin grundläggande inom Polisförbundet.** Ett av förbundets sätt att ta medlemsviljan till vara är möjligheterna för alla medlemmar i förbundet att motionera till de olika nivåerna inom förbundet. Här kan du läsa om hur det går till, och vilka tidsgränser som gäller!

Polisförbundet påverkar arbetsgivaren och politiker på olika nivåer.

Alla aktiva medlemmar samt studerandemedlemmar kan vara med och påverka genom att skriva en motion till Årsmötet/Stämman/Kongressen.

Motioner till Förbundsområde i den nya fackliga organisationen skall vara inlämnade enligt stadgarna normalt **innan december månads utgång**.

Motioner till Regionstämman, (tidigare Förbundsområdesstämman) skall vara inlämnade till förbundsregionen **1 februari**.

## Motioner till Kongressen

Kongressen, som är Polisförbundets högsta beslutande organ, träffas vartannat år. Nästa gång är 2016. Kongressen har flera uppgifter. Förutom att besluta om Polisförbundets mål och inriktning behandlas också motioner.

**1 april 2018** är sista dagen för motioner att ha inkommit till förbundskansliet. Motioner som skickas in efter detta datum överförs till nästkommande kongress. Det är så klart lämpligt att skriva om lokala frågor till förbundsområdets årsmöte, om regionala till förbundsregionens stämma och nationella till kongressen.

Men om du skriver en nationell motion (exempelvis om högre polislöner) till förbundsområdet, kan det årsmötet ställa sig bakom och vidarebefordra till regionen som kan bifalla och skicka motionen som sin till kongressen...

Din motion kan handla om i princip vad som helst som rör Polisen eller Polisförbundet. Vanligen kan motionerna delas in i ett antal teman:

**Lön och lönebildning**, t.ex. lönenivåer för olika grupper, OB-ersättning.  
**Allmänna anställningsvillkor**, t.ex. semester, skiftarbete.

**Förbundsinterna frågor**, t.ex. medlemsinflytande, försäkringar.

**Arbetsmiljö**, t.ex. uniform och utrustning, villkor vid arbetsskada.

**Trygghet**, t.ex. rättshjälp.

Tänk på följande när du skriver en motion:

**Börja med en rubrik som beskriver vad din motion handlar om.**

Tänk över vilken nivå din motion riktar sig till Förbundsområde/Region/Nationell nivå.

Formulera sedan i klartext det du upplever som ett problem och vad du vill att Polisförbundet ska göra åt det.

Ett sätt är att börja med hur det har varit, hur det är och avsluta med hur du vill att det skall bli. Anför bestickande argument. Tänk över om frågan är lokal, regional eller nationell.

Skriv så kortfattat som möjligt utan att förlora argumenten, och håll dig till ämnet.

Om du har flera förslag skriver du gärna flera motioner. Annars kan attsatserna delas upp i olika ämnesområden. Avsluta med en eller flera att-satser för att tydliggöra vad du vill:

"Jag föreslår därför att Årsmötet/Stämman/Kongressen beslutar att..."

Lägg lite extra tid på detta, så att det inte kan råda några tvivel om vad du vill uppnå. Åtskilliga motioner blir avslagna eftersom attsatserna kan misstolkas – och då blir motionen enklare att argumentera mot.

Ange ditt namn, adress och telefonnummer. Om ni är flera medlemmar som står bakom motionen, kan ni ange allas namn. (Endast medlemmar har motionsrätt)

Besluten på Kongressen fattas i plenum – det vill säga när hela kongressen är samlad i september. Men först delar ombuden upp sig i olika grupper som ägnar några timmar åt att diskutera motioner som rör olika teman – till exempel lön, arbetsmiljö, yrkespolitik och interna frågor. Dessa områdesvisa diskussioner på kongressen kallas för tematorg. Tematorgen är avsedda att skapa större utrymme för diskussion och debatt innan beslut fattas.

Tommy Hansson



# Arbets-skador och tillbud

## VAD ÄR EN ARBETSSKADA, AJ!

En arbetskada är en skada eller sjukdom som har uppkommit på grund av olycksfall eller på annat sätt orsakats av arbetet. Olycksfall är en skada som uppkommit i samband med en särskild händelse som ska vara kortvarig, ovanlig och oförutsedd.

## Det finns fyra olika skadetyper;

**Olycksfall** i arbetet, både fysiskt och psykiskt.

**Färdolycksfall**, som inträffar under den vanliga direkta färden till eller ifrån arbetet.

**Arbetssjukdom**, Sjukdom som beror på att arbetstagaren har utsatts för skadlig inverkan i arbetet.

**Skada (icke tjänstetid)**; Händelse som inträffar under tid då arbetstagaren inte var i tjänst men ändå står till arbetsgivarens förfogande, exempelvis under beredskap.

## VAD ÄR ETT TILLBUD, OJ!

Ett tillbud är en oönskad händelse/omständighet som kunde ha lett till personskada eller sjukdom.

Tillbud kan vara ett tecken på brister i arbetsmiljön och det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Det är viktigt att de anmäls så att åtgärder kan vidtas innan en arbetskada inträffar.

## ANSVAR

Varje chef som mottagit fördelade arbetsmiljöuppgifter, s.k. fördelningsamtal, avseende arbets-skador och tillbud ska utreda inträffade arbets-skador och tillbud.

Chefen ska **SKYNDSAMT** vidta lämpliga åtgärder så fort denna får kännedom om händelsen.

## UTREDNING AV ARBETSSKADOR OCH TILLBUD

Om en medarbetare råkar ut för ohälsa eller olycksfall i arbetet och om något allvarligt tillbud inträffar i arbetet ska chefen SKYNDSAMT utreda orsakerna för att risker för ohälsa och olycksfall kan förebyggas i fortsättningen. **Utredningen ska göras i samråd med den skadade och i samverkan med skyddsombudet.**

## PRAKTISKT

Den drabbade skriver en anmälan i LISA, chef och skyddsombud får information via Outlook.



Tillbud eller arbets-skada? Bild Lars Hedelin, Polisen

**Chefen ska kontakta skyddsombud och den berörda, kalla till ett möte och titta på åtgärder.**

För att en arbets-skada eller tillbud ska ses som påbörjad, under utredning, måste chefen gå in och skriva en **ÅTGÄRD**. Det räcker inte med att bocka av påbörjat i handlingsplanen och/eller skriva i den lilla rutan nedanför, det som skrivs där följer inte med över till Försäkringskassans blankett!

Chefen ska även **klassificera skadan/tillbudet**, det är "bara" chefen som kan göra det.

I LISA systemet finns blanketter både till Försäkringskassan (FK) och AFA. Det är chefens ansvar att skicka in FK-blanketten men även att ta ut AFA-blanketten och informera den drabbade om försäkringen. AFA-blanketten ges till individen som kompletterar det som saknas och själv skickar in den till AFA. FK-blanketten/AFA ska fyllas i och undertecknas av chefen, den skadade och skyddsombudet. **Viktigt, chefen ska påbörja en handlingsplan skyndsamt!**

Vid **kommenderingar** är det ordinarie chef som hanterar individen och eventuella fortsatta åtgärder som rehabilitering. Kommenderingen hanterar åtgärder kopplat till själva händelsen, tillbudet.

**Glöm inte att själv anmäla till grupp-olycksfallsförsäkringen i Polisförbundet, om du är medlem och även om du har en privat olycksfallsförsäkring som gäller dygnet runt.**

Sök gärna läkare om möjligt samma dag för att få skadan dokumenterad, detta för att knyta eventuella problem till skadetillfället.

## INFORMATION

På Intrapolis finns mer nyttig information bl.a.

"Riktlinjer hantering av arbets-skador och tillbud i LISA-systemet",

I "vår" dator POLAR, finns den gemensamma M-mappen under PR\_Stockholm, mappen "Arbetsmiljö" finns t.ex. information om REHAB, rehabilitering och LISA-systemet.

på Polisförbundets hemsida finns mer information under "Anställning" "Arbets-kadehantering".

**"Trassla inte till saken genom att komma dragande med fakta" Groucho Marx**

HSO Maria Jensen och  
HSO Marie Fogman Göthberg

# Polisförbundet och

Under hösten har Polisförbundet på olika nivåer träffats för att på olika sätt ge bättre förutsättningar för framtidens poliser. Ett exempel på det är det Förbundsforum som Polisförbundet nationellt ordnade i Stockholm med närmare hundra deltagare. Rubriken var Polisförbundet i framtiden, och forumet tog upp polisyrkets situation och hur Polisförbundet ska kunna fortsätta vara relevanta i framtiden.

Utgångspunkter för våra diskussioner, var bland annat ett föredrag av Anton Landehag som är Ungdomsbarometerns expert på Samhälle & Livsstil. Han gick igenom hur dagens ungdomsgeneration skiljer sig från tidigare. Det handlar bland annat om en helt annan digital snabbhet och möjlighet, en otålighet och en tro på att personligt engagemang kan göra skillnad.

De organiserar sig snarare i nätverk eller aktionsgrupper än i traditionella folkrörelser eller föreningar. Så frågan är då hur Polisförbundet ska kunna möta upp och vara relevanta i deras verklighet.

En annan som berättade om hur utvecklingen kan bli om ett yrke ställs under press, var chefsekonomen Simon Vinge, som jobbar på akademikerförbundet SSR, som organiserar bland andra socionomer. Han berättade om en utveckling som inte är helt olik den som polisen står mitt i. Arbetsuppgifterna blir fler och fler, många medarbetare orkar inte utan väljer att lämna professionen för att påfrestningarna blir för stora, eller för att det inte är tillräckligt betalt. Då ökar arbetsbelastningen på de kvarvarande och det blir en ond cirkel.

Men medan Polisen i den situationen har monopol på att anställa poliser som poliser, och konkurrensen för polisen snarast handlar om att bevakningsföretaget leker poliser för de som har råd att köpa tjänsten, är situationen annorlunda hos kommunerna. Där finns det bemanningsföretag som likt sjukvården, täcker bristen på personal med stafettsocionomer. Dessa anställs för kortare tid och till kanske dubbla lönen mot de som jobbat kvar vid sin kommun.

Så en mindre erfaren socionom som inte känner sina klienter får avsevärt bättre betalt, sannolikt för ett sämre jobb. Det påminner faktiskt om skolan, där lärarna tvingas byta kommuner och skolor med varandra för att få upp lönen.

Simons och Antons berättelser gav många tankar och flera frågor ställdes till dem. Man kan ju fundera på hur poliser skulle reagera om personer med sämre kvalifikationer skulle få mer betalt, eller yngre poliser bättre lön än äldre (i tjänst)... Visst ja, det har ju redan hänt, med civilanställda "specialister" och märkliga l-lönesattingar. Hos oss har det inte lett till bättre samarbete eller stämning på kriminalrotlar eller i polisbilar.



Lena Nitz, Lars Bergman Anna Nellberg Dennis från Förbundsstyrelsen

**Men skulle det gå så långt som inom kommunerna, hade vi kommit ur askan in i elden. Socialsekreterare och lärare i all ära, och nog har de lidit av orättvis lönesättning. Men med polisens känsla för rättvisa, skulle en sådan behandling av oss sannolikt kasta ännu mer grus i polisens maskineri.**

Polisförbundet i Region Stockholm bjöd den 30 november regionens ledningsgrupp till ett förmiddagsseminarium med två föreläsare. Det var dels Anneli Svensson, som är socionom, handledare och psykoterapeut. Hon har även erfarenheter av arbete bland poliser och inom kriminalvården. Anneli höll ett mycket intressant föredrag om trauman. Hon noterade att trauman och tillstånd som är beroende på extrema händelser riskerar att drabba poliser oftare än andra. Hur ska det hanteras?

Anneli gav aktuella exempel, som attacken mot Ted Eriksson och andra poliser som provocerat attackerats. Det talas ibland om olika grupper som utsätts för hatrelaterat våld, men då glöms polisen ofta bort.

Det som hände på Medborgarplatsen är ett exempel, men på andra platser kan det hatet bli en så integrerad del av polisernas vardag att vi knappt tänker på det. Men vad gör det med en människa som ständigt måste kasta en blick över axeln för att vara beredd på en attack bakifrån...

När man blir attackerad eller hotad med livsfarligt våld, kan det uppstå olika reaktioner som måste hanteras. Alla bör vara medvetna om detta, men ytterst är det chefernas ansvar. Problemen är att reaktioner på trauman kan yttra sig på olika sätt hos olika personer. Både akut och efteråt. Och obearbetade trauman kan komma upp långt senare i kritiska situationer. Till det kommer att polisens ryggsäckar av upplevelser från yrket, fylls på efterhand. Det kan leda till medicinering eller självmedicinering, särskilt när de inte bearbetas.

Ett särskilt problem idag, är att poliser förutsätts klara av att hasta från den ena upprivande uppdraget till det andra utan tid till återhämtning. Just återhämtning är en faktor som är läkande.



Stefan Eklund och Anneli Svensson



# polisen i framtiden

En annan faktor som sliter extra på poliser är de oregelbundna arbetstiderna som i sig innebär en påfrestning fysiskt och psykiskt. Anneli gav möjlighet för frågor och reflektioner och det kändes positivt att ledningen verkade ta ämnet på största allvar.

Efter det, höll ekonomie dr Susanna Alexius som forskar på organisationsutveckling ett föredrag som handlade om paradigmskiftet från kontroll till tillit. Hon beskrev hur stora organisationer har en tendens att go all in på alla managementteorier. En sväng ska det vara Lean, en annan NPM, och nu är nästa trend tillit. Men man borde inte kasta ut vattnet med badvattnet. Det finns finesser med att mäta och kontrollera verksamheten också, så man vet vad som blir gjort. Men det ska inte ta överhanden och bli viktigare än professionell kunskap och erfarenhet. Så kan det ha blivit när NPM och pinnjakt var på modet.

Nu när tillit är modeordet, finns risken att vi glömmer att se efter vad vi gör, så att resultatet ens blir mätbart. Det är även av intresse både för politiker och forskare att polisen mäter resultaten av sina ansträngningar. Om det uppstod en diskussion kring hur stor del av arbetstiden som är rimligt att lägga på redovisning av vad vi gör, utan att det i sig blir ett hinder för verksamheten. Både för chefer och poliser på verkstadsgolvet har det ju blivit så att i en slimmad organisation finns ingen annan som sköter bokföringen.

Samma dag som seminariet med ledningen, höll Förbundsområde Syd ett råd för sina lokalförbundsområden. Av hänsyn till att alla fackliga företrädare måhända inte skulle uppskatta eventuell uthängning i ett högst diskutabelt kvällstidningssammanhang, hade rådet förlagts till Sundby Gård, där även deras goda julbord avsmakades fram på kvällen.

Men först blev det lunch, samma lunch som varit avsedd att ätas på Viking Lines konferensanläggning levererades i det fria, eftersom den inte fick föras in i Sundbys lokaler enligt regler för deras restauratör. **Så rådet stod i nollgradigt snöglapp och åt delikat kycklingspett med fräsch salladsbuffet. Till det dracks (för Aftonbladets upplysning) bordsvatten och julmust.**

En del deltagare på rådet, hade velat åka till Åland, medan andra unnade Aftonbladet att sitta där själva i baren i stormen...

Till rådet kom Andreas Strand och Kjell Ahlin och beskrev förutsättningarna för de pågående löneförhandlingarna mellan Polisförbundet och Polismyndigheten. I rådet fanns yngre och äldre poliser, från utsatta områden, från särskilt utsatta områden och från kriminalrotlar med extrem arbetsbelastning av mord, våldsdåd, sexualbrott, brott i nära relation och andra brott.



Delikat buffet i det friska fria

Alla visade mycket stort intresse för förhandlingsordningen och förutsättningarna för det polislöne lyft som politiker av olika färger och polismyndigheten förespeglar. Det har talats om högre löner och att göra polisyrket attraktivt, men ingen har ännu sett jultomten med de hårda paket som poliserna förväntar sig.

Frågan som blev hängande i luften, var om de tillskjutna medel som beskrivs som en historisk satsning på polisen kommer att gå åt till så mycket annat att polisernas löneökning ännu en gång blir en tummetott. Unga poliser vittnade om svårigheter att få ekonomin att gå ihop överhuvudtaget, medan äldre poliser tröttnat på en stagnerande löneutveckling.

**Någon noterade, att om inte det stora polislöne lyftet kommer nu, innan valet lär det vänta ett antal vargår innan politikerna tar på sig spenderbyxorna igen.**

Efter valet kan helt andra ämnen hamna på den politiska dagordningen än polisbristen och dess effekter på allmänhetens trygghet. Exempelvis kan försämrade konjunkturer och räntehöjningar göra att ekonomiska åtstramningar kommer högst på den politiska dagordningen.

Tommy Hansson

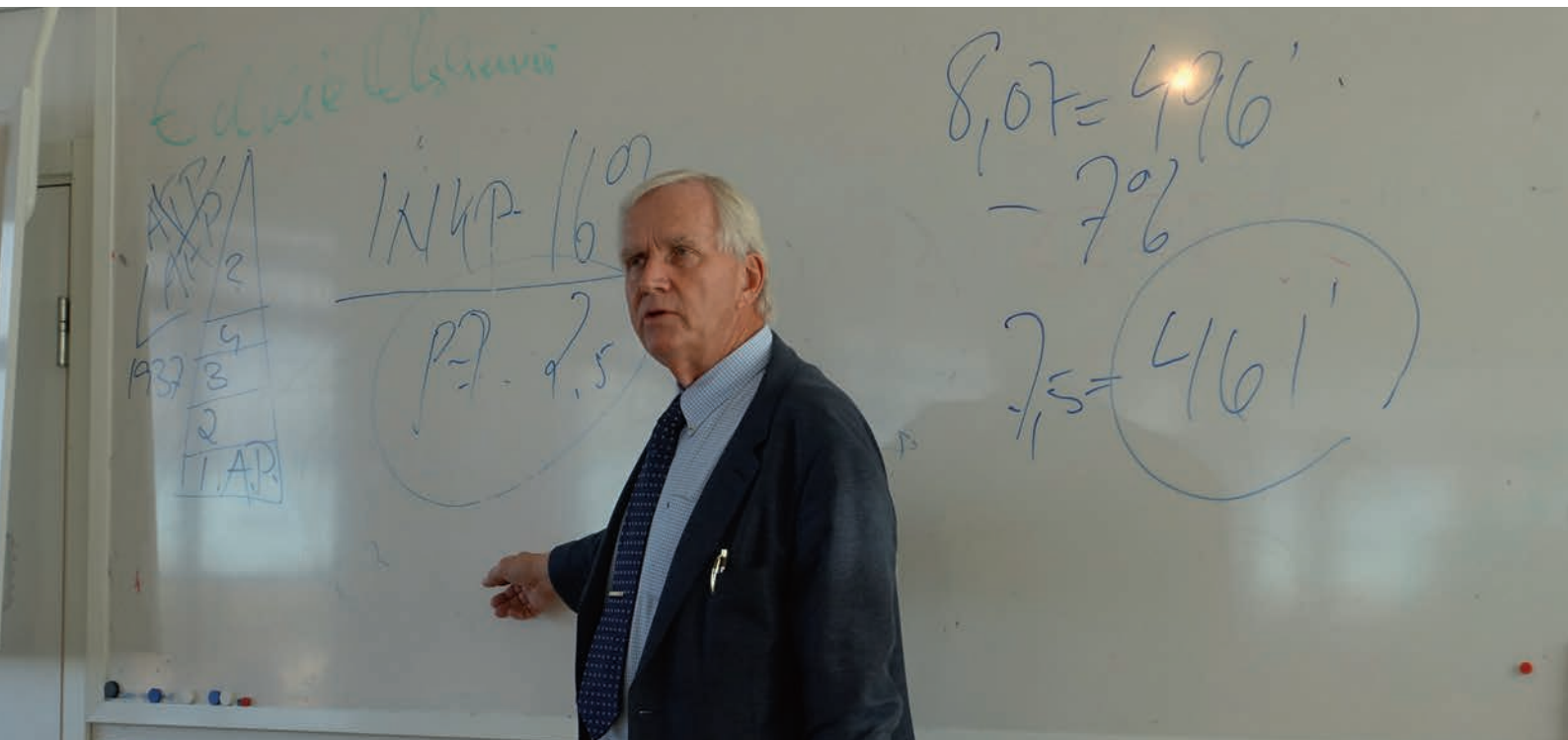


Ulf Ask



Andreas Strand

# Delpension - En förmån s



*Pensionsexpertern Eddie Olsheimer vid pensionsinfo i Stockholm. Turnén fortsätter i december till Gotland*

Än en gång har Polismyndigheten använt delpensionsavtalet. Enligt myndighetens föreskrifter, går det numer endast att ansöka två gånger per år, och det är arbetsgivaren som ensidigt bestämmer om förmånen kan medges. Så är det centrala avtalet skrivet, och dessvärre inget som vi som lokala parter kan ändra på.

Genom åren har avtalet gett olika utfall, av allt att döma beroende på hur myndighetens ekonomi sett ut. Vissa tillfällen har utfallet närmast sig noll, och vid något tillfälle, har närmare 70% beviljats delpension. Avtalet syftar, som nämnts ovan, till att personal ska kunna stanna kvar och jobba lite längre än om delpension inte används, och borde därför vara gynnsamt för arbetsgivaren i tider som dessa, när polisbristen synes vara ett större problem än ekonomin. Vi hade från Polisförbundets i region Stockholm därför stora förhoppningar på att många poliser skulle få möjligheten till delpension just i år. Så hur blev utfallet?

Av de 57 som ansökte om delpension i september för att få det den 1/1 2018, fick 16 sin ansökan beviljad. 41 avslogs därmed. Ett annat att beskriva det är att 28% av ansökningarna beviljades. Detta får förstås konsekvenser för de enskilda, och för polisverksamheten. Om det innebär att ett antal poliser inte orkar jobba lika högt upp i ålder som om

delpension beviljats, får de lägre ålderspension livet ut. Dessutom går polismyndigheten i så fall miste om deras erfarenhet, arbetsinsats och kompetens de år som de går i förtid.

Arbetsgivaren har beskrivit sin prioritering av vilka som beviljats förmånen delpension med följande:

1. Närmaste chefs bedömning
2. Skiftesarbetare
3. Ålder.

Delpension enligt avtalet är möjlig mellan 61 års ålder och tills man fyller 65. Den som får delpension får utfyllnad med pension för 60% av den frånvarande tiden, exempel, vid 80% uttag, vilket är absolut vanligast, får delpensionären 92% av lönen. Delpensionen påverkar inte tjänstepensionen, men under 7,5 inkomstbasbelopp, påverkas den allmänna pensionen negativt. Dock i mindre grad än den påverkas positivt om man orkar jobba något år extra tack vare delpensionen.

**28% är alltså arbetsgivarens nuvarande tolkning av anteckningen till avtalets 3§ där det står om tillämpningen: "Parterna rekommenderar arbetsgivaren att i största möjliga utsträckning tillmötesgå arbetstidsgärens önskemål om arbetstidsminskning för att kunna få delpension enligt detta avtal."**

Så här klokt skrev Arbetsgivarverket i kommentaren till delpensionsavtalet 2002, och synsättet torde gälla än idag. Det kan vara värt att hålla i minnet när utfallet för 2017 års sista deltidspensionärer noterats.

**"Syftet med delpensionsavtalet är att arbetsgivaren med stöd av avtalet ska kunna öka möjligheterna för äldre anställda att arbeta kvar till ordinarie pensionsålder. Om de tidiga pensionsavgångarna minskar underlättas bl.a. kompetensöverföring i samband med generationsväxling."**

"Delpensionsavtalet förutsätter att beslut om delpension tas efter en individuell prövning. Detta hindrar dock inte arbetsgivaren från att utarbeta generella riktlinjer som utgångspunkt för beslut om delpension (se nedan), men generella riktlinjer kan inte ersätta den individuella prövningen vid varje enskilt beslut. En generell beslutsregel, som t.ex. att alla ansökningar om delpension för anställda över en viss ålder automatiskt ska beviljas, kan inte sägas avspegla avtalets syfte.

Inte heller är det i överensstämmelse med avtalet att på förhand hävda att ingen begäran om delpension kommer att prövas vid myndigheten på grund av brist på ekonomiskt utrymme.



# ...som inte alla får del av

Även om ekonomiskt utrymme saknas, ska en individuell prövning göras. Beslutet fattas sedan av arbetsgivaren på sätt som beskrivits ovan, d.v.s. med de hänsyn och det ansvar som arbetsgivaren måste ta för helheten."

**"Kan delar av myndighetens behov av arbetskraft lösas med delpension som leder till att äldre medarbetare ökar sin förmåga och vilja att vara kvar i arbetet till pensionsåldern?** Den faktiska pensionsåldern i staten är drygt 61 år. I vissa fall kan det vara angeläget att försöka behålla äldre medarbetare längre i arbetet med hjälp av delpensionslösningar. Myndigheten kan stå inför svårigheter att rekrytera från de nya kullarna åttiotialister som kommer ut på arbetsmarknaden, samtidigt som stora grupper fyrtiotialister närmar sig pensionsåldern.

Många myndigheter analyserar redan ålderstrukturen och gör en uppföljning av äldre medarbetares förutsättningar att arbeta efter 61 år, bl.a. utifrån hur sjuktalet ser ut i denna grupp. En sådan analys kan leda till att myndigheten kommer fram till att delpensionslösningar för vissa anställda kan bidra till att förhindra längre sjukskrivningar och därmed stärka kompetensförsörjningen. Konstaterad nedsatt arbetsförmåga p.g.a. sjukdom ska givetvis inte hanteras genom delpension, utan inom ramen för den allmänna försäkringen.

**Bedömningen kan vara att det är viktigt för myndighetens verksamhet att behålla personer med svårersättlig och värdefull kompetens och att risk finns för att dessa inte kommer att orka arbeta heltid, även om sjukdom inte föreligger. Delpension kan då vara en lösning för att möjliggöra att dessa personer blir kvar i arbetslivet på deltid och därvid gör en fullgod insats, samt att utrymme skapas för kompetensöverföring till yngre medarbetare."**

Tidningen POLISEN har talat med några av de poliser som fått delpension. De är mycket tacksamma och räknar nu med att orka jobba till ordinarie pensionsålder, om hälsan står dem bi. Det har dessutom blivit roligare att gå till jobbet.

Å andra sidan har vi även talat med några som fått avslag på sina ansökningar. Flera av dessa menar att grunderna för detta varit schablonmässiga och slumpartade. Några av de besvikna poliserna vill ändå hålla ut något år till och återkomma med ansökan till våren för möjlig delpension till hösten. Men de slits mellan valet att kasta in handduken för gott, när de upplever sig illa behandlade av Polismyndigheten, och att fortsätta att jobba till 100% när de redan har gett sitt yrkesliv åt polisen med allt vad det inneburit. **Det upplevs som lite otacksamt.**

Vi har talat med poliser som nu efter avslag tänker säga upp sig, och bli pensionärer på heltid. Bland annat en polis som haft 20% delpension något år och trivts med det, men det sista året efter mer än 40 års arbete som polis i yttre tjänst, ville kollegan få 50% deltidspension för att trappa ned inför pensioneringen vid 65.

**När det inte beviljades, väljer nu kollegan att bli heltidspensionär, trots att det kostar honom närmare 1500:- per månad som pensionär livet ut jämfört om han fortsatt till 65 års ålder. Då är det en klen tröst, att ingen av de 16 beviljade fick 50% (Vilket dock förekommit vid tidigare deltidspensioneringar).**

Det är ju ändå så, att även om man inte jobbar full tid, blir detta en förlo-rad erfaren arbetskamrat, som dessutom känner sig tvingad att lämna yrket med en aningen besk smak i munnen... Å andra sidan är det ju pensionslösningen med Kåpan Extra som ger en pensionering bortom armod trots tidigare avgång från yrket. **Någon har kallat de pengarna för "fuckoff-pengar"**

Vi talar även med en kollega som jobbar på i yttre uniformerad tjänst och skift efter 40 års tjänst. Han berättar att nu sökte han delpension för tredje gången, och tyckte att han var värd det efter allt slit som polis.

Han fick avslag och känner sig därför tvingad att säga upp sig och ta hel-pension.

**Det kostar honom närmare 4000:- per månad livet ut i lägre pension jämfört med om han hade fått delpension och då orkat jobba till 65 års ålder.**

Dessutom tvingas så klart polisen ersätta honom med någon annan som ska utbildas och tränas in som brottsplatsundersökare. **Kanske blir det en ingripandepolis mindre på det sättet?**

När jag frågar kollegan säger han att han är besviken på sin arbetsgivare. Han har sett andra, yngre poliser, som fått delpension, och har inte fått någon förklaring till att han själv inte fick möjligheten. Så då får det vara, även om han unnar sina kollegor delpensionen, känns det inte så roligt att bita i det sura äpplet.

Vi vill gärna lägga till, att det finns andra regioner än Stockholm där ännu mindre andel av de sökande har fått delpension än hos oss. HR lär ska bevaka så att avtalet tillämpas ungefär lika i hela landet.

**Men tänk så mycket good-will som hade kunnat uppnås med en mer generös tillämpning, och vilka erfarna poliser vi förlorar i förtid.**

**Tänk om** fler poliser fick lämna yrket med en känsla av att arbetsgivaren ansträngt sig lite för sina trotjänare... **Tänk om** de rent av kunna sprida den känslan till blivande poliser och på så sätt bidra till rekryteringen till yrket.

**Tänk om.**

Tommy Hansson



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

# Polisutbildning utsatta områden



*Jakob Westlund och Andreas Lingvall*

**Jakob Westlund har utbildat gamla Västerort och numera område Nord hur man taktiskt och mentalt kan genomföra ett bra jobb i utsatta områden.**

Skyddsorganisationen tog upp "Jakobs" utbildning med regionens ledning för något år sedan med anledning av att det kan vara vilken patrull som helst som hamnar i de utsatta områdena. Förslaget som skyddsorganisationen gav var att utbildningen borde ges till fler poliser som jobbar i Region Stockholm.

Nu har det genomförts vid två tillfällen, senast den 16 november i sal 200 där ett 90-tal poliser samlats. Jag anslöt efter lunchen för att ta lite bilder och skriva ett kort reportage. Det var Jakob och Andreas Lingvall från Lopo Botkyrka höll i utbildningen. HSO Maria Jensen deltog hela utbildningsdagen och på förmiddagen var det personal från Lopo Järva som berättade om konkreta tips och om sitt sätt att arbeta i området.

## **Lite historia**

Jag minns då jag var placerad på tunnelbanan i början av nittioalet och vi åkte tunnelbana till Rinkeby, dubbelpatrull för att möte upp två ordningsvakter som jobbade i biljetthallen. Vi skulle stärka upp i området bl.a. med anledning av att Vällingbys polisbilar fick sönderskurna däck och för att stötta/skydda spärrvakten och självklart skapa trygghet för resenärer på Rinkebys tunnelbanestation. Det var bl. a. ungdomar som smällde kinapuffar och andra smällare och kastade in dessa i biljetthallen och även utanför. Det var långa pass under helgerna.

**Vi hade även en tunnelbanebuss som snurrade i närområdet. Det var något som pågick under en längre tid, en form av kommendering. Då hade vi egentligen inte något speciellt tänk hur vi skulle utföra jobbet, i alla fall inte vad jag minns, mer än att vi skulle vara fler poliser i Rinkeby. Men vi hade Tunnelbanepoliserna i ryggen...**

## **Tillbaka till utbildningen:**

Det handlar mycket om mental förberedelse och taktiskt uppträdande för att kunna jobba tryggt och säkert i de utsatta områdena.

Poliserna får med sig en hel del praktiska tips allt från taktik till lagstiftning. Det gäller att ha en bra lägesbild när du får ett jobb i området. Kunskaperna som finns hos de som till vardags jobbar i området är ofta nödvändiga för att lösa en uppkommen situation på bästa sätt. De poliser som jobbar där kan vara till god hjälp att kontakta, om det finns möjlighet. Det är lite som i gamla tider då det fanns kvarterpoliser senare närpoliser och poliskontor, de kände sina medborgare, vad de hette och var de bodde. Den personliga kontakten kan medföra att läget lugnar ner sig och det går att utföra jobbet på ett smidigare sätt.

Jakob och Andreas visar under dagen några kortare filmer från olika händelser och ingripanden i områdena det ger både bra diskussioner och taktiska överväganden som du har nytta av i ditt arbete.

**Förhoppningen är att utbildningen fortsätter och att både nya poliser och mer erfarna poliser kan ta del av den och få den kunskap som är viktig att ha i polisarbetet, den tuffa vardagen i Stockholm.**

Vid pennan Marie Fogman Göthberg  
Huvudskyddsombud



# REGIONEN RUNT

## FO Stockholm Chef



*Styrelsen för FO Stockholm Chef*

**Så här mot slutet börjar vi så smått sammanfatta det gångna året. Det presenteras i en verksamhetsberättelse vid kommande årsmöte i februari 2018.**

Sedan förra tidningen har vi dock hunnit med ett möte med chefsföreningarna i region väst och region syd. Vi – de storstadsregionerna – delar många gånger samma problem varför vi sedan flera år tillbaka med jämna mellanrum träffas för att diskutera dem.

Denna gång resulterade mötet i en samling problemområden som vi kommer presentera för våra respektive regionsledningar.

Ett sådant område är möjligheten till karriärväxling. Då vi i dagens organisation har tidsförordnanden om fyra år på chefskapet ser vi stora möjligheter för arbetsgivaren att implementera möjligheter att kunna gå ut och in i chefskap utan att gammal kultur sätter hinder i vägen. Frågan är hur detta på bästa sätt implementeras. Vi ser till exempel utvecklingssamtalet som en bärande del i hanteringen. Kompetensutveckling är viktig för alla, så även chefer. Hur kan chefer få möjlighet till detta utan att det får negativa effekter för den dagliga verksamheten?

Ett annat område som vi har gemensamt med övriga regioner är att arbetsmiljön för våra chefer överskuggar det mesta. En hård miljö med organisationsförändring, ansvar för underställd personal och ett bedrivande av verksamhet med goda resultat tar på krafterna hos de flesta.

Ja, det här är viktiga frågor som vi bär med oss in i 2018.

I regionen jobbar regionsledningen vidare med frågan kring resursdimensionering (Spets) Arbetsgruppen gjorde en gedigen presentation för ledningsgruppen den 1 december. Arbetet fortsätter även under våren 2018. Arbetet ska riskbedömas och mbl:as bland annat.

Under november månad genomförde vi vårt traditionsenliga firande av 50-åringar. Det här året var det 17 medlemmar hos oss som har nått den aktningvärda åldern. Stort grattis till dem.

Vi vill från FO Stockholm Chef önska alla en God Jul och Ett Gott Nytt År

Anette Öberg  
Ordförande FO Stockholm Chef

### Lite mer om delpension:

Det har kommit till vår kännedom att PAC/HR gör en i vårt tycke märklig tolkning av pensionsavtalen. Som bekant, påverkas ju inte avsättningen till tjänstepension av att tjänstemannen tar ut delpension. Det avsätts 100%, av grundlönen före avdrag bla till Kåpan Extra.

Således avsätts 100% av grundlönen till Kåpan Extra, även för en deltidspensionär som fått 80% tjänstgöring med 20% avkortning för delpension.

Men: Arbetsgivarens tolkning är att om man väljer att ta ut Kåpan Extra i lön i stället för pension, skulle deltidspensionären endast få ut 80% av det avsatta beloppet. Poliser som drabbats känner sig så klart bestulna på mellanskillnaden.

Polisförbundet nationellt har fått frågan till sig och håller på att utreda detaljerna i pensionsavtalet och om Polismyndigheten har rätt att göra på detta sätt.

*Tommy Hansson*





Arne Wärn grenslande sin stålhingst

I förra numret kunde vi konstatera att det var långt mellan utgivningstillfällena. Så icke denna gång. Nu blev det i stället så tätt att man som artikelförfattare kanske kom att drabbas av en del funderingar av arten: Va f-n ska vi skriva om nu då? Ja, kanske något som till en början kan tolkas som en avvikelser från ämnet. Vem var Thomas Midgely Jr.? En uppfinnare och kemist i tjugotalets USA som kom på att om man blandade Tetraetylbley i bensin så eliminerade man förbränningsmotorernas tendens att knacka om tändningen ställdes upp. Detta kan-ske bör förklaras.

På den tidens bilar fanns ett manellt reglage där man kunde välja hög eller lågtändning. Lågtändning användes vid start och högtändning när man ville köra fortare. Med bly i bensinen så gick motorn jämnare och bättre och fort ville man ju köra även på den tiden. Vi som inte är helt purunga minns den blyade bensinen som fanns att köpa ända till 1986. Den var vackert röd och doftade bättre än dagens bensin och kunde dessutom sparas nästan hur länge som helst. Ibland om man tittar på ett skogsvrak eller ett ladugårdsfynd kan man hitta röd bensin i tanken. Vilken nostalgikick. Det var dock ett problem med blyet. Det var giftigt och lagrades i kroppen och medförde sjukdom och död. Mäktiga kapitalintressen inom oljeindustrin såg dock till att det användes ändå och det väldigt länge. Dessutom kallade man tillsatsen etyl vilket lät mindre farligt. Läkare sponsrade av oljeindustrin utsatte försökspersoner för bly och konstaterade sedan att inget bly utsöndrades genom i urin eller avföring och drog därav slutsatsen att det var ofarligt. PUH.

Hur kan det kopplas till vår verksamhet? Det råder ytterst delade meningar om hur farlig strålningen är från våra radioapparater och mobiltelefoner.

Tillverkarna och arbetsgivarna hävdar naturligtvis i likhet med nämnda oljeindustrikapitalister att det är helt ofarligt. Forskare från KTH som anlitas av polisförbundet för att undersöka strålningen från våra radioapparater tycker annorlunda. En cancerforskare vid Örebro universitetssjukhus, Lennart Hardell, har forskat om att elektromagnetiska fält från mobiltelefoner orsakar förhöjd cancerrisk.

En mobiltelefon är det här sammanhanget betydligt svagare än vår radio. Robert Sollare har deltagit i en redovisning från forskarna från KTH i förbundets regi. Det ligger inte inom deras område att konstatera om man får cancer i hjärnan av att hantera våra bärbara radioapparater. Man konstaterar dock att man bör undvika att använda bärbar apparat i ett fordon. Antennen ska hållas fritt och inte mot kroppen konstaterar man också. Apparaternas placering för att minska strålningen är också viktig. Mc-förare (radion bakom ryggen), spanare (dvs: Alla som har radion tätt mot kroppen) och vakthavande som har bärbar på sitt bord utan att ha den kopplad till en yttre antenn ligger speciellt illa till.

Forskarna upplever också att de bemöts negativt av arbetsgivare och tillverkare och dessa klagar också på förbundet. I England har man haft ett stort antal fall av cancer bland poliser. Sambandet med radioanvändningen är dock inte styrkt rent forskningsmässigt. Vi har väl inte ens tittat på detta annat än i denna av förbundet initierade undersökning.

**Vår pensionsdebatt var dock betingad av att pensionerade poliser inte levde särskilt länge efter pension. Rent lekmanmässigt kan man konstatera att bland medlemmarna är cancer en vanlig dödsorsak. Vi har pratat om skiftet, stress, nattamat, avgaser, partiklar, lösningsmedel, bränder med mera. Kanske det är radion som är skurken.**

Man kan se likheter i attityderna hos de inblandade när det gäller användningen av blyad bensin och användningen av radioapparaterna och i en inte allt för avlägsen framtid kanske man säger om radioanvändningen och hanteringen av mobiler i likhet som vi nu säger om användningen av blyad bensin i flera decennier: Hur kunde man vara så aningslös och dum? Hur kan de kapitalstarka företagen få styra som de vill?

Sagde Thomas uppfinnare också Klorfluorkolväten 1929, mera känt som freon att användas i kylskåp och luftkonditioneringsanläggningar. Det kom också att användas väldigt länge (2010) och även efter att man hade konstaterat att det inte var så bra för vårt skyddande ozonskikt. Var det storföretag och kortsynta ekonomiska intressen samt ängsligt passiva politiker som spökade igen och riskerade allas liv och gör det fortfarande. Klorfluorkolväten är ena sega rackare.

Har ni tänkt på att när det dyker upp en larmrapport om att mobiltelefoner är livsfarliga så försvinner den väldigt fort. Har ni tidigare hört talas om Dr Lennart Hardell? Borde inte det faktum att en del amerikanska delstater och städer kräver att mobiler ska märkas på samma sätt som cigaretter angående att vara potentiellt cancerframkallande orsaka en del rubriker i media. Beror det på att man utmanar stora ekonomiska intressen och faktiskt en del av vår infrastruktur. Hur hälsosamt är det att bo i närheten av en mobilmast? Då kan du inte ens själv bestämma hur mycket du ska utsättas för.

I historien om blyad bensin kan man konstatera att det inte var någon framgångssaga att påtala att det här med bly i bensinen kanske inte var så bra. En amerikansk forskare som hette Claire Patterson, trots förnamnet så var han en man, forskade om jordens ålder i slutet på fyrtio-talet. Han fann att hans forskningsobjekt, uråldriga bergarter kontaminerades av bly så fort de utsattes för vanlig luft. Varför och hur länge hade det varit så? Patterson kom på att testa borrhärdar av is från Grönland där varje årslager tydligt kan ses. Därvid konstaterades att före 1923 var det obetydligt med bly i atmosfären och därefter ökade det hela tiden. Det kunde alltså kopplas till införandet av bly i bensinen. Blev Patterson hyllad för sin upptäckt och fick nobelpris och andra internationella utmärkelser? Icke. Förtalad och indragna forskningsanslag blev belöningen. Stora kapitalintressen utmanar man inte ostraffat. Vem har hört talas om Claire Patterson idag?

Forskning som strider mot mäktiga kapitalintressen är som vi konstaterat ingen framgångssaga.



# ONEN RUNT

## FO Kamraterna



Bärbara radioapparater är i och för sig en stor marknad. Dock kan den kanske inte jämföras med oljeindustrin. En mobiltelefon är dock i princip en liten bärbar radio som sänder och mottager. Eftersom nästan varje människa sitter och knappar på en dylik kan den tillverkningsindustrin nog kapitalmässigt jämföras med oljeindustrin och det är ju troligt att Dr Hardell inte är någon hjälte i mobilbranchen när man som forskare hävdar att den här dagliga exponeringen av strålning inte är hälsosam.

Vi kan konstatera att medellivslängden i vårt land ökar. Blyet verkar som tur är inte ha haft så stor effekt. De som är 70,80 och 90 i våra dagar har under större delen av sitt liv dock använt telefon med sladd för kommunikation, en fast bakelittlefon som dessutom är en svagströmsprodukt. Undantagen är vi poliser, militärer, brandmän och ordningsvakter som under hela vårt vuxna liv använt bärbara radioapparater i stort sett varje arbetsdag. Hur ser sjukdomsbilden ut för dessa grupper? Ingen vet. Vågar någon forska? Robert och jag skulle våga. För första gången kan vi dock beklaga att vi inte är några akademiker.

**Hur blir det i framtiden?** Från mycket späd ålder knappar barnen på sina mobiltelefoner och utsätts för strålning. Kommer detta att lösa framtidens pensionsproblem? Hur miljövänlig är dessutom tillverkning och skrotning av dessa apparater? Kan det jämföras med att köra med dubbdäck på Hornsgatan? Hur länge ska de som kallar sig miljövänner sila mygg och svälja kameler?

**Vi sitter verkligen i en rävsax.** Vi kan ju inte arbeta säkert utan bärbar radio. Det vore dock bra om arbetsgivare, tillverkare, forskare och förbundet kunde samarbeta för att få fram produkter och frekvenser som helst är ofarliga och om det inte är möjligt, anvisningar som gör hanteringen ofarlig. En skyddsplåt eller flytt av MC radion borde vara en omedelbar åtgärd samt även ett arrangemang för spanare att kunna bära radio på ett bättre säkert sätt samt yttre antenn till VHBFL.

Under det glada sjuttioalet var OT:s patruller försedda med en radio som var så stor att den var omöjlig att använda vid civilpatrull. Dessa patruller var då hänvisade till den SL-telefon som fanns och fortfarande finns på varje plattform i ett grått plåtskåp. Ännu tidigare var fotpatrullerande poliser hänvisade till de brandskåp som då var utställda på patrulleringslinjerna. En lösning för framtiden?

Hade det då inträffat att man blivit långtidssjuk av att ha använt radion för mycket

eller av något annat elakt så hade man råkat dubbelt illa ut i oktober då Pac inte betalade ut det sedvanliga sjukpenningtillägget. Gubevars så bytte man system och hann inte med. Somliga fick 0 kr och blev skyldiga för försäkringar och annat. Sedan lovade PAC att dessa pengar skulle betalas ut månaden därpå. Icke. Pengarna plogas framför och kommer inte individen till godo förrän efter friskskrivning vilket då skulle kunna komma att betyda att den som blivit sjuk av radion aldrig får någon del av dessa pengar. Man brukar nämligen aldrig bli frisk från cancer i hjärnan. Robert har tillskrivit Kajsa Möller om detta med sjukpenningtillägget och vi får se vad som händer.

Kommer ni ihåg att förbundsområde Kamraterna framförde synpunkter på kommanderingarna till Malmö när flyktingströmmen nådde oanade höjder? Arbetsgivaren skickade med tvång personal med unik specialutbildning till dessa uppdrag. Vi hävdade: Varför inte skapa en styrka med frivilliga som kan tas i anspråk för detta? I den gamla myndigheten fanns en styrka och ett färdigt koncept, MBO. Varför inte damma av detta, tog vi upp i många olika sammanhang, även på förbundets kongress utan synbara resultat. Nu har regionen faktiskt börjat med att försöka skapa något liknande och uppdraget utförs på O. Bättre sent än aldrig.

Piketens och skyddssektionens lokaler kommer att rivas. Dock kanske inte så tidigt som det är tänkt. Ärendet är tydligen överklagat. Hur som helst så uppvisar den gamla polisstationen på Lidingö, som är påtänkt för skyddssektionen, betydande brister ur både miljö och säkerhetssynpunkt. Detta är påtalat av HSO Robert Sollare. Arbetsgivaren verkar dock inte helt vara överens med Robert om vad som behöver göras. Det är kanske tur om det inte blir så bråttom med flytten. Annars finns ju alternativ t.ex. Vreten och OTR som hellre ser skyddssektionen än BRÅ som grannar i fastigheten.

Det fanns något positivt i höstens delpensionsomgång. I varje fall för medlemmarna i förbundsområde Kamraterna. Våra medlemmar på O. verkar ha varit vinnare i delpensionslotteriet. Lite smolk i bägaren finns dock. Våra medlemmar på lokus drog inga vinstlotter. Att vi var framgångsrika på en del håll kan dock bero på att våra medlemmar tillhör de äldsta i regionen. Själv skulle jag också gärna vilja tro att förbundsområde Kamraternas intensiva agerande i frågan har haft någon effekt.

I förra numret berättade vi om HSO Ulf Rydström och hans tvist med ledningen på gränsen angående arbetsmiljön.

Då verkade det som om att alla mellanhanden hade löst sig efter arbetsmiljöverkets inspektion och arbetsgivarens påtagande att i en handlingsplan åtgärda bristerna. Nu har det gått en tid och arbetet för att förverkliga handlingsplanens ombyggnader skulle ha påbörjats. Ingenting har hänt och antalet arbetsskador och tillbud ökar. Vår broderorganisation ST agerar också märkligt när man under pågående ärende avsätter HSO Christina Petzén utan synbar anledning och ersätter henne med en person som tydligt deklarerat att hon inte är intresserad av ärendet. Ulf Rydström begär nu åter en överprövning av ärendet hos arbetsmiljöverket och föreslår vitesföreläggande för arbetsgivaren.

**Det fackliga arbetet och polisarbetet kan ju likna varandra på det sättet att det tar lång tid innan man ser någon effekt av att man börjat driva en fråga eller ett ärende. Dock har jag allmänt funnit att det fackliga arbetet ändå ger tydligare resultat även om det aldrig blev någon vattenkanon.**

När jag nu går i pension efter 44 år inom polisen så är min reflektion om polisarbetet att det har varit som att ösa sand med grepe och att högen av sand bara växer medan du öser för glatta livet. Ösandet har dock inte varit utan ett flertal triumfer. Jag minns särskilt infångandet av en ficktjuv som stal en plånbok av en kvinna med barnvagn och hur tjuven infångades med buller och bång utanför butiken och sedan kunde plånboken återlämnas till målsägaren innan hon ens insett att den var borta. Det var polisarbete i allmänhetens tjänst långt borta från målstyrning, ledning och konferensrum.

**Jag vill också ta tillfället i akt och propagera för OT:s jubileumskalender som julklapp eller nyårspresent. OT bildades 1/7, 1967 och firar alltså 50 år och kalendern går på tionde året. Den finns till salu hos Robert Sollare på Förbundsområde Kamraternas expedition. I kalendern återfinns olika teman: Fysisk träning, vilda västern och badpojkar.**

Detta blir antagligen det sista bidraget till denna tidning från min sida om inte någon skulle efterfråga en redogörelse från pensionslivet. Så vad händer sedan? Well, like a classical western movie: **A poor lonesome cowboy, a long way from home, riding alone towards the horizon. Dock inte till häst utan på MC.**

So Long !

Arne Wärn

# REGIONEN RUNT

## FO Stockholm Nord



Patrik Gustafsson

**Ni slår er ned framför den sprakande brasan, sträcker ut handen efter starkvinsglöggen och i bakgrunden hör ni det harmoniska mumlet från de lyckliga teningarna som i samförstånd och rättvist delar på julklapparna. Det råder fullständig julharmoni.** Det enda som möjligen stör är att ni ännu inte hunnit lägga ut någon bild på sociala medier med den vackra granen, det fulländade julbordet och den välarrangerade högen med julklappar. För en liten stund drar en känsla av lugn in över er sönderstressade kropp, det är då ni gör misstaget. Ni tar tag i första bästa läsbara tidning vid groggbuffébordet och får då POLISEN i handen. Naturligtvis stiger blodtrycket, det börjar susa i öronen och ni känner den välbekanta känslan av irritation. Vi beklagar detta, men till skillnad från vår arbetsgivare väjer den fackliga organisationen inte för att presentera sanningen.

Så, vad ska vi skriva om under denna årets transfettshögtid? Från förbundsområde Nord tänkte vi börja med några rader om normaliseringsprocessen. Mänsklighetens kanske största konkurrensfördel under den erbarmliga evolutionen. Vi är nämligen otroligt anpassningsbara efter rådande omständigheter. Hade man teleporterat en radiobilpolis från 80-talet till vår nya organisation så hade vederbörande omedelbart fått ett slaganfall och förvandlats till ett vårdkolli. Men vi har långsamt vant oss. Likt grodan som sakta kokas ihjäl. Frågan vi ställer oss är hur illa är det egentligen, hur långt har vår anpassning fört oss ned i avgrunden?

Förvisso torde Poliskåren i Sverige ha stora guldstjärnan med eklöv och glitterrosett i överlevnadstrategi under en omorganisation. Det är endast tack vare en kompetent och lojal poliskår som vi inte helt har havererat, eller har vi det? Är det som är kvar nu bara en simmig amfibiebuljong av vår stolta forna myndighet?

Den uppmärksamme märker nu att essän från förbundsområde Nord alltmer övergått i ett provokativt ifrågasättande. Dessa retoriska frågeställningar radas upp efter varandra. Kommer det att serveras något svar av våra fackliga företrädare undrar vän av ordning? Vi lovar inget, men fortsätt att läsa så får vi se...

Vad kan våra medborgare i polisområdet Nord begära för service av polisen? Genomsnittsinvånaren har ganska lite kontakt med just oss poliser. Kanske träffas man vid en trafikkontroll, men den typen av brottsförebyggande arbete har ju nästan upphört. Man kanske ringer till polisen för att göra en polisanmälan, fast efter att ha suttit en timme i telefonkö till PKC ger nog säkert många upp. Bilstölder och fritidsstugeinbrott åker vi inte längre på. De flesta bostadsinbrott får inte heller besök av någon polispatrull innan det förhoppningsvis dyker upp en lokuspatrull. Tänk sen så många tips från allmänheten som aldrig når oss på grund av våra långa svartider på telefon och allmänna otillgänglighet. Det går bra nu... (vilket det alltså inte gör, detta är ett utslag av julironi.)

Vi ser inga ljuspunkter gällande den yttre arbetsledningen heller. Längre har vi påtalat för tillsynes döva öron att det inte räcker med ett yttre befäl i vårt område. Nu har det förvisso lovats en viss förstärkning till nästa år, ett yttre befäl per RAKEL område. Men två YB är fortfarande för lite och harmoniserar inte med genomförandedirektiven och LS 3 rapporten.

Undrar om någon egentligen har koll på hur många mord och mordförsök som skett i vårt polisområde under 2017, ännu mindre alla fall av skjutningar med handeldvapen och kastandet av handgranater. Det råder också en fullkomlig inbrottsunami. Våra utredningsrotlar (ja, det heter grupper men rotel låter bättre) går på knäna, både på polisområdes- och lokalpolisområdesnivå. Efter sammanslagningen av Solna och Sollentuna har det försvunnit personal från utredningsjouren och grova brott. Vi nöjer oss inte heller med detta omorganisering. Nu ska det införas J-FUL och SB tillika en satsning mot den grövsta organiserade brottsligheten, GOB2022.

Det känns nästan som vi befinner oss i en accelererande omorganiseringssprocess. Där man möter de problem som uppstått genom vår omorganisation och centralisering med nya omorganisationer. Det finns de som bytt arbetsplats 5-6 gånger på ett par år, utan att ha bytt enhet.

Det kallas alltså normaliseringsprocess, men i vår arbetsgivares vokabulär döljs det i floskler såsom anpassningsbar, öppen för utmaningar, nya grepp, förändringsbenägen och ett modernt polisarbete.

Vi har också med stor oro sett hur hoten mot våra poliser ökat. Det har skett hembesök och skadegörelse på polisers privata egendom. För länge sedan hade sådana handlingar fått kraftfulla efterverkningar. Nu klarar vi ju knappt våra ingripande uppdrag, och kanske ännu mindre att skydda våra kollegor och medarbetare. Med detta sagt så är vi medvetna om det individuella engagemang som finns bland våra poliser. Vi är verkligen en tunn blå linje, och vad händer när den börjar krakelera.

Det är inte säkert att det räcker med ett rejält polislöneflyft för att vända utvecklingen. Det här är allvarliga, organisatoriska problem som ingen förefaller vilja ta på allvar. Är frågan för stor? Med det högsta ledarskapet kommer ju inte bara en snygg titel och ett fett lönekuvert utan också ansvar, i vart fall har vi antagit det.

Jaha, men finns det någon lösning då? (Vän av ordning igen.)

Ja, för vårt förbundsområde finns det nog det. Öppna arresterna i Sollentuna och Täby igen. Dela upp området i 3 RAKEL områden. Gör tre polisområden av ett: Västerort, Norrort och Roslagen. Decentralisera, ty brottsligheten är i mångt och mycket lokal, precis som våra invånare vi är satta att ta hand om. Ge poliserna ett REJÄLT polislöneflyft. Det ska vara attraktivt att arbeta som polis. Men en sådan enkel lösning är väl en utopi i vår myndighet.

Det var måhända inte bättre förr, men det är sämre nu. Med detta lagom bittra avslut önskar vi våra medlemmar en god fortsättning på julfirandet. Vila upp er, ty det kommer att behövas. Vi ämnar också muntra upp er med ett litet uppfräschat julpoem, Konstapel.

**GOD JUL, GOD FÖRSÄTTNING,  
Vi ses på barrikaderna.....**

**Styrelsen Förbundsområde Nord, //  
PAGUST**



# REGIONEN RUNT

## FO Gotland

### Konstapeln

**Midvinternattens köld är hård  
blåljusen blixtra så kalla.  
Fyllor hamnar i cellens vård  
ej längre så tuffa och balla.  
Månen vandrar sin tysta ban.  
De levande döda regerar stan.  
Brottsstatistiken skjuter i taken  
endast konstapeln är vaken.**

*Hen står där när krogen ska stänga  
räds ej den våldsamma gäst.  
Som stökar och med kroppen kränga  
under transporten till busens arrest.  
Polisen får bara en massa skäll  
hela resan från gata till cell.  
Men vad gör väl fyllans harm  
en trött och sliten lagens arm.*

*Snart susar igen vår trötte hjälte ut  
på nästa HR av eländig art.  
En överarbetad, utbränd snut  
blinkar blått i farligt hög fart.  
Ty full i sin värmande stuga  
sitter han som precis spöat sin fruga.  
Känner sig kränkt när polisen knacka  
han vet ju att hustrun kommer att backa.*

*Julfriden kommen, barnen i sängen  
stjärnorna gnistra och glimma.  
Alla sova, utom bängen  
underbetald i midnattstimma.  
Men tomten har ändå någon att roa.  
Ty ingen jobbar i helgen hos NOA.  
Nej vitskjortan njuter av groggens glöd  
Där jobbar man ingen dag som är röd.*

*Att vara utan ob är ju inget besvär  
för den som är rikspolischef.  
Han har ju statens tjockaste lönekuvert  
och pengarna växer som gräs.  
Det är klart han inte fattar ett dyft  
när det pratas polislönelöft.  
Men i radiobilen går det inte att tiga  
där tillhör man statens låglöneliga.*

*Kära brottsoffer, var inte förbannade  
när nävarna far och blodet skvätta.  
Utryckningen kommer, fast underbemannade,  
att hjälpa, skydda och ställa tillrätta.  
Trots att vi aldrig varit så få  
i den tunna linjen, den blå.  
För alla kloka poliser IG rata,  
måhända beror det på ATA?*

*På natten när blodsockret börjar att rasa,  
en nattöppen mack transfetter sälja.  
Mobiler, RAKEL och bärbar MOBASA  
infarkt eller cancer bara att välja.  
Skiftet tar också hårdhänt tribut,  
som leder till ett förtidigt slut.  
Men i evigheten får poliser det lätt,  
vi som redan skärselden sett.*

Skaldat av Patrik Gustafsson

### Vem tar ansvar för vad?

Under det senaste året har jag lärt mig ett nytt uttryck i fackliga sammanhang. Att vi skall vara en ansvarstagande part. Det ter sig väl ganska självklart att även Polisförbundet är med och tar ansvar, det ligger ju i sakens natur eftersom vi är ett yrkesförbund och att vi därför värnar om en god verksamhet lika mycket som arbetsgivaren.

I skrivande stund är man inne i ett intensivt skede av löneförhandlingarna. Man uppger från båda parter att målsättningen är ett nationellt avtal innan årets slut.

Förväntningarna är skyhöga. Begrepp som polislönelöft och utökat anslag till polisen måste väl borga för ett lyckat avtal? Man har siffror på medellön i staten som ytterligare ger oss rätt kompassriktning, vi MÅSTE få upp lönenivån för Sveriges poliser!



Anna-Lena Barth anno dazumal

Det enda som räknas är leverans. **Signed, sealed, delivered.** Våra medlemmar har varit tålmodiga länge nog nu. Att kräva högsta möjliga utfall i denna RALS är absolut nödvändigt. Hittar knappt ett superlativ som med tillräcklig tyngd påvisar hur viktigt det är med en rejäl påse pengar att fördela. Ödesfråga är kanske ett ord som närmar sig det jag tänker på.

Som facklig företrädare vill jag ju i alla väsentliga delar vara en spegelbild av mina medlemmars krav och åsikter. Den enskilde medlemmen skriker med all rätt efter högre lön, orden går inte att misstolka. Där måste jag som facklig företrädare ta över ansvaret och förvalta förtroendekapitalet. Det är ju det jag är till för. Att driva medlemmarnas sakfrågor.

Halleys komet passerar jorden vart 76:e år. Med andra ord är det inte direkt läge att titta ner i marken istället för upp i skyn när den är som närmast jorden. Tillfället återkommer liksom inte...

**Det är nu vi skall skörda frukten av de senaste årens lyckade retorik kring polisfrågorna. Polisförbundet är och har varit den mest framträdande röst i media. Vi har starkt bidragit till att samtliga riksdagspartier nu satt frågan högt på sin agenda. Det är nu eller aldrig som gäller.**

Ibland kan det vara klokt att gå varsamt fram, men inte den här gången.

När Tyskland spelade VM-final i fotboll har jag oerhört svårt att tänka mig förbundskaptenen Joachim Löw peppa sina grabbar med att man skall vara ansvarstagande och tänka på motståndaren. "Ta det lugnt, det räcker med 1-1, vi måste värna om det andra laget också". Näää. Knapptast.

Om jag minns rätt så vann Tyskland.

Jag ser gärna att Niklas Simson\* gör ett hat trick. Skall bli oerhört intressant att följa matchen.

**Att kräva rimliga löner för våra poliser, DET är att vara en ansvarstagande part. Inget annat.**

Mattias Wallin, ordförande Förbundsområde Gotland

\*Niklas Simson är förhandlingchef på Polisförbundet

# REGIONEN RUNT

## FO Birger jarl



*Birger Jarls jubilarer*

**I avvaktan på någon konkret information angående polislönelyftet finns lite att fundera över i detta ämne då det inte verkar gå alldeles stakarakt i förhandlingarna. Går man runt på arbetsplatserna så är förväntningarna höga, både hos äldre och yngre.**

De äldre har tappat tålamodet efter den omfördelningsmodell som präglat våra senaste avtalsperioder och de yngre har inget tålamod att ta av med sina dåliga lönevillkor.

De senare pratar allt oftare om att hitta på något annat om det inte blir något och allt för många har redan gjort verkstad av sina funderingar.

Riksdagen verkar enig i frågan om att polisernas löner måste höjas även om det tar sig lite olika uttryck. Regeringen skriver direktiv utan att lägga sig i lönebildningen med kronor och ören. Till och med regeringen har nu uppfattat hur dålig Polismyndighetens arbetsgivarpolitik är vilket har fått dem att skriva direktiv om förbättringar av anställningsvillkor, arbetsmiljö, utveckling m m. Detta direktiv kan inte uppfattas på annat sätt än underkänt. Vad är då myndighetens reaktion? Ingen som det verkar eller väldigt lååååsam. Man kör väl på i ullstrumporna oförmögen tänka i termer av reella förbättringar och men kreativ i försämringsarbetet.

Dessutom försämrats tilliten av sådant som principöverenskommelsen från 2016 där man var "överens" om att en del av löneöverskottet från de som slutar skulle återföras i form av lön (pinnpott).

Det är snart 2018 och inte en krona av detta i sikte. Sådant kallar poliser lögn och personer som ljuger litar vi inte på. Dessutom verkar de pengar som utlovats bränna i händerna. I veckan satt jag på ett mbl-möte på Norrmalm och fick klart för mig att man eftersökte behov av civila funktioner för en större rekrytering. Det var ju så överskottet från 2016 förskingrades... Apropå det så har jag nu läst mig till att målsättningen för andelen civila är 50 % med reservation för hur många vi ska vara på totalen.

**Däremot fortsätter utrotningsarbetet av poliser i yttre tjänst. Träffade trevliga kollegor på Förbundsforum och i fikarasterna kunde jag konstatera att det ser likadant ut överallt men med lite olika perspektiv. I Västerbotten gör en patrull natt. Västerbotten är lika stort som Danmark. Jag hoppas att de gillar att köra bil och det finns ju varken köer eller tullar.**

Nya poliser är det ont om. De få som släpps ut fastnar omedelbart i något högviktigt utredningsarbete. Härom veckan jublade myndigheten över rekordhög antal sökande till polisutbildningen.

Det gjorde de förra gången också utan att lyckas besätta samtliga utbildningsplatser. Istället börjar man prospektera nya polisutbildningar (utbildningarna kanske är felpacerade i geografien !?) och ingen verkar ställa frågan om varför man, trots sänkta krav, inte lyckas attrahera tillräckligt många kvalificerade sökande.

Kan det finnas en koppling till anställningsvillkoren? Unga människor jämför saker och är det dåligt så väljs det bort. Därför är ingångslön och annat viktigt här och nu eftersom framkörningstiden på en ny pa är 3 år. Nu kanske ni tror att jag skrev fel men efter förra avtalsperioden ska en ny pa ha provanställning i ytterligare ett halvår innan tillsvidareanställning (fr o m 2018). Där fick ni som undervisar på skolorna och instruktörer, handledare m fl en riktig käftsmäll. Tilliten till ert omdöme är ifrågasatt, ni är ju faktiskt själva inte riktigt lämpliga som det verkar.

**Vi har roligt också. I november firade vi våra 50-åringar som traditionen bjuder. Jag tror att de blev nöjda och hade trevligt med lite god mat och tal om hur det inte var bättre förr men sämre nu..**

**God Jul och ett bättre 2018/**

Jan Bengtsson ordförande



# REGIONEN RUNT

## FO Stockholm SYD



Sitter här och kan glatt konstatera att mörka trista november äntligen passerat. Är roligare och mer uppiggande att se alla julstjärnor och ljusslingor som lyser upp i vintermörkret när december gjort sitt intåg på arenan

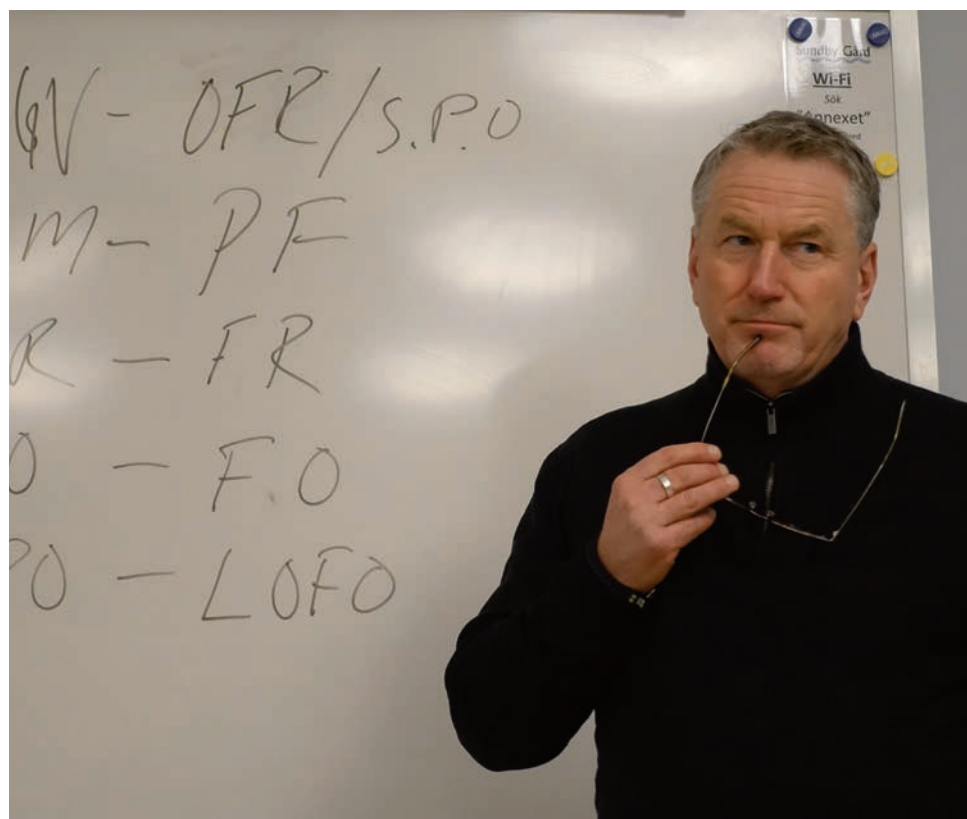
Vår verksamhet i Stockholm SYD rullar också på och tempot och inflödet ligger på en nivå som är tuff både inne och ute. Vi har haft flera fackliga personalmöten runt om i SYD. En reflektion man gör på arbetsplatserna är att det finns en glöd hos personalen att kämpa på trots stress och avsaknad av morötter. Poliser är och har alltid varit ett tåligt släkte men det känns mer och mer som att vi närmar oss den klippavsats där stupet är alternativet. Så förhoppningen är såklart att någon klok beslutsfattare har förstått allvaret i situationen och ger poliserna den trygghet i yrket som behövs både som erfaren eller ung nybliven polis.

Alla poliser hoppas nu att det kommer en förändring till stånd när det gäller löner och polisens arbetsmiljö. Man känner helt klart en oro när man ser så många duktiga poliser lämna yrket. Detta borde såklart vara en varningsklocka som ringer högt och påvisar att något är fel inom polisen. Många förhoppningar är att den RALS som ligger i röret ska ge polisen hopp om ett bättre klimat både vad gäller löner och arbetsmiljö.



Ulf Ask

Ulf Ask och Ingela Johansson representerar Sthlm Syd i regionens lönenätverk, och vi får löpande information och får tänkta och tycka kring processen. Det ska bli spännande att se var allt landar till slut...



Kjell Ahlin om förhandlingsnivåer och RALS

Fackligt har vi också nyligen genomfört vårt julråd med SYD:s olika fackliga sektioner. Rådet hade inriktning på arbetsmiljöfrågor, men innan det gick Andreas Strand och Kjell Ahlin genom valda delar av hur landet ligger i RALS:en.

Genom grupparbeten kommer de specifika arbetsmiljöproblem som råder inom vart och ett av de 10 lokalförbundsområdena att redovisas till oss. Tanken är att vi fackligt tillsammans skall göra upp handlingsplaner hur problemen skall hanteras och lösas på absolut bästa sätt.

### Arbetsmiljö

I SYD är just nu det mest centrala arbetsmiljöarbetet att motverka för hög arbetsbelastning kopplat till resurs. Det är helt enkelt för mycket arbete i förhållande till hur många vi är.

Problematiken föreligger allmänt i polisområdet men det som sticker ut är belastningen för våra medlemmar på Grova Brott, BIN och Kriminaljouren.

Företeelsen för hög arbetsbelastning i förhållande till resurs finns sedan en tid reglerad i arbetsmiljöverkets föreskrift AFS 2015:4 där lagstiftaren tar fasta på belastning över tid.

Vi har upprättat en 6:6a som ställts till arbetsgivaren på regional nivå då resursen är uttömd i SYD gällande Grova Brott. Avseende BIN och Kriminaljouren pågår en dialog med arbetsgivaren lokalt för att försöka förbättra den psykosociala arbetsmiljön.

Vi har även genomfört en ny omgång av den grundläggande arbetsmiljöutbildningen på en dag där ett trettiotal nya skyddsombud från regionen utbildats. Utbildningen har en praktisk inriktning med syftet att skyddsombudet skall få en verktygslåda i sitt uppdrag.

Arbetsmiljöarbetet för våra medlemmars goda arbetsmiljö driver vi hela tiden med målet att våra medlemmar skall hålla ett helt polisliv och lite till.

Till sist önskar vi styrelsen i Förbundsområde Stockholm SYD alla våra medlemmar en riktigt fin december och när det blir dags en GOD JUL, det är ni värda med råge.

Sköt om Er alla där ute !!!

För Styrelsen i Stockholm SYD

Ulf Ask, Ingela Johansson, Robert Brindeby

Vid obeställbarhet, returnera tidningen till:

Polisförbundet Region Stockholm  
Bergsgatan 23, 1 tr  
112 28 Stockholm



PLATS FÖR ADRESSETIKETT

## DEN FACKKLIGA PROFILEN



Astrid Wetterström

**D**enna text skulle egentligen handlat om mig (Astrid Wetterström). Den kommer istället handla om kampanjen som är så mycket större. Kampanjen som engagerar, skapar oro och sätter vår grund i gungning. En grund som trots allt bygger på mäns överordning i dagens maktstrukturer. Av denna anledning kommer inte fokus ligga på mig. Jag vill istället ta tillfället i akt att diskutera vad vi kan göra av svallvågorna från #metoo. Jag som skriver är ingripandepolis i Botkyrka och ordförande i vårt lokalförbundsområde. Min familj består framför allt av min sambo Helena.

**F**ör mig handlar #metoo och #nöd-värn (polisanställdas egna upprop) om att MAKt missbrukas. Mäns makt i samhället och i polismyndigheten i synnerhet. Vittnesmålen är många och beskriver övergrepp och trakasserier av systematisk karaktär. Kampanjen tydliggör normer, strukturer och maktmissbruk. Det är tydligt att vi inte alltid har koll på hur vårt beteende uppfattas av andra. Vi pratar mer om nolltolerans mot brott i Fittja centrum än om nolltolerans kollegor emellan.

**I**fterdyningarna av #nöd-värn hoppas jag att vi tillsammans kan påbörja ett internt arbete i myndigheten för att synliggöra destruktiva beteenden gentemot varandra. Här ingår även synliggörande av härskartekniker och arbetsplatsens osynliga arbetsuppgifterna, som ofta leder till underordning. På så sätt gör vi upp med den dunkla arbetsmiljön som inte gynnar någon. Det finns inget att vänta på.

**D**agens högstadieselever lär sig om aktiva och passiva åskådare. Vi behöver fler aktiva åskådare i korridorerna, i fikarummen och under insatser i myndigheten.

**D**essa personer slår håll på tystnads-kulturen och uppmärksammar när den sunkiga kulturen gör sig påmind istället för att sitta tysta och på så sätt bekräfta den sunkiga arbetsmiljön. Tänk om vi kan gå rakryggade ur denna tid och titta tillbaka på en tid före och efter kampanjen.

**H**ändelseutvecklingen av #metoo visar förmodligen bara toppen av ett isberg. Många av de övergrepp och trakasserier som kommit fram har varit kända sedan länge, men inte tagits på allvar. #Metoo skakar om oss i grunden. Låt oss skapa en positiv förändring av denna gungning.

**S**ist men inte minst, alla ni som sitter på makten: var en del av förändringen - annars kanske ni snart finner er utan en maktposition. För att åstadkomma långsiktig förändring behövs kraftfulla åtgärder för att göra upp med patriarkala strukturer och beteenden. Till syvende och sist handlar #metoo om jämställdhet och allas lika värde. Att din dotter, fru, mamma, tjejkompis ska respekteras och ges samma förutsättningar och möjligheter som andra halvan av befolkningen. Förändring handlar om att göra skillnad. Den skillnaden kommer inte av sig själv.

Astrid Wetterström

**E**ller som det uttrycks i uppropet till #nöd-värn: "Vi vet att det inom Polisen finns många goda krafter och modiga medarbetare som vill göra skillnad – oavsett kön. Härskartekniker, maktstrukturer och tystnadskultur drabbar inte alls enbart kvinnor. Kvinnor kan också bete sig illa.

**D**ärför välkomnar vi ALLA nuvarande och före detta anställda att delta i uppropet #nöd-värn och därmed visa att man vill uppnå en långsiktig, hållbar och konstruktiv förändring. Vi ser detta som en möjlighet att göra om och göra rätt. Vi ser detta som en möjlighet att en gång för alla komma tillrätta med de strukturer som inte gynnar en god arbetsmiljö."

**D**et borde alla poliser kunna ställa upp på, särskilt som det förekommit att poliser måste freda sig från sexistiska verbala eller fysiska påhopp på jobbet samtidigt som de utreder eller ingriper mot andras sexualbrott.

Tommy Hansson

