



# POLISEN

FACKLIG TIDSKRIFT  
FÖR POLISFÖRBUNDET  
REGION STOCKHOLM  
Nr 1 2018



***Det mesta  
från  
STÄMMAN***

***Löneavtalet  
otillräckligt  
så blev det***

***Hur länge  
ska man orka  
jobba innan  
pensionering***



# LEDAREN

När jag skriver denna ledare är det nästan på årsdagen för den 7 april 2017 vilket är en dag som för alltid kommer vara inskriven i historieböckerna, det var dagen då terrorn på riktig drabbade oss alla.

Jag själv tillsammans med ordföringarna i Förbundsområdena och även mina vice ordf Andreas Strand och Kjell Ahlin satt på mitt rum uppkopplade i en telefonkonferens klockan var då 14.53. Det jag då inte visste var att dåvarande ordförande i Syd Carina Bäck befann sig i närområdet till Drottninggatan och att Kjell egentligen redan skulle varit på väg till Hötorget för att köpa blommor.

Alla har säkert sin egen historia det jag egentligen vill säga är, att det var bara tillfälligheter som avgjorde och som kommer att avgöra vem som blev offer och som kommer att bli det.

Det positiva från händelsen var vårt polisära ingripande som snabbt ledde till ett gripande och all den kärlek och blommor som vi och våra fordon överöstes med är något jag aldrig har skådat. Efter de här orden känns fortsättningen mindre viktig men ändå måste kampen för medlemmarnas villkor fortsätta och kanske än tydligare då nästan alla vid terrorhändelsen sprang ifrån hotet medan våra kollegor sprang emot detsamma.

En fråga som jag ställer mig och som jag även ställde till dåvarande RPC Dan Eliasson är varför ska vi i regionen Stockholm jämfört med andra statstjänstemän i regionen ha lägre lön i jämförelse med dessa. Vi kanske ska kräva "lika lön för olika arbete" det kanske är nästa kampanj som vi ska lansera.

I samband med förhandlingar i nuvarande lönerörelse var retoriken från förbundet att om vi inte tog avtalsbudet nu 2018 skulle politiken straffa oss, jag undrar hur då - tror man på fullt allvar att detta straff skulle leda till att fler poliser stannar kvar och att skolbänkarna på PHS skulle fyllas? Det skulle i sådana fall vara ett självskadebeteende då verkligheten är precis tvärtom.

Nu har vi ett avtal som sträcker sig till september 2020 även om jag den här gången ihop med Emma Cronberg återvalde att reservera oss mot avtalet som innehöll alldeles för låga värden. Det som ändå kan vara en bit på väg till en bättre löneutveckling över tid är den sk. KUV-en som står för karriär och utvecklingsvägar och skall finansieras utanför den normala lönerörelsen. Det stora bekymret med nya system är att man än en gång bygger administration för våra gruppchefer som knappt idag kan delta i verksamheten utan här belastas man än nu mer arbete. Många av våra chefer börjar nu signalera "Det räcker nu" en signal som vi måste lyssna på.

Det vi behöver är inget annat än en rejäl återställare till åtminstone medellönen inom staten; det tycker jag inte är orimligt och det måste gå fort. De flesta som läser det här vet redan att vi i vår region den 20 mars slöt en överenskomst om innehållet den första delen av lönerrevisionen från den 1 april.

Vi är fortfarande kritiska till det nationella löneutrymmet som förhandlades fram som kunde varit betydligt högre, men utifrån de givna förutsättningarna har ändå fördelningen av pengarna gjorts på bästa möjliga sätt.



Stefan Eklund

Jag ska avsluta med något positivt. att vi äntligen fått en riktig polis som högste chef vilken en bifallen motion från Chefsföreningen en gång i tiden tog upp "Poliser ska ledas av poliser". Polisen kommer nu ledas av Anders Thornberg den förste någonsin som gått hela vägen från ax till Rikspolischef. Södermalmspolisen från start och lägg därtill medlem i Polisförbundet -Anders Thornberg du är hjärtligt välkommen.

Det är inte bara de breda gradbeteckningarna som vilar på dina axlar utan mängder av förväntningar om att mycket som gått fel med omorganisationen nu kan åtgärdas. Men vi kommer ge dig tid och möjlighet att först bilda dig en uppfattning om läget och tillsammans med oss i Polisförbundet kommer vi ge dig styrka och mod som krävs för tillsammans är vi starkast. Jag vet att tillsammans med er medlemmar kan vi göra det omöjliga möjligt och jag känner mig stolt att få vara er ordförande och tackar för förtroendet att leda Polisförbundet i Region Stockholm ytterligare en mandatperiod.

Ta var på er alla både ute och inne  
Stefan Eklund/  
ordförande Region Stockholm

## POLISEN

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

Ansvarig utgivare:  
Stefan Eklund

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

E-post:  
redaktion@stockholm.polisforbundet.se

### FÖRBUNDSOMRÅDESSTYRELSEN:

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

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

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

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

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

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

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

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

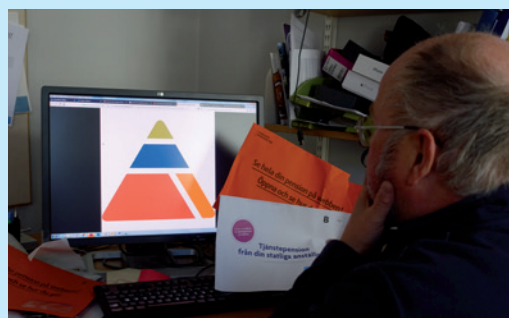


# *I detta nummer*

- 1 **OMSLAGSBILDEN**  
Stämman lägger ut kursen för polisfacket
- 2 **STEFANS LEDARE**  
Tittar både bakåt och framåt
- 4 **FÖRSÄKRINGAR OCH TRYGGHET**  
För dig, din familj och egendom
- 5 **POLISFACKETS SEMESTERPARADIS**  
Planer för sommaren?
- 6 **FÖRSÖK MED NYA TURLISTOR**  
Ett villkor för löneavtalet
- 7 **DÄRFÖR BLEV DIN NYA LÖN SÅ**  
RALS-avtalet tillämpat i Stockholm
- 8 - 9 **STÄMMAN 2018**  
Justitieministern beskrev polispolitiken
- 10 - 11 **STÄMMAN 2018**  
Tomas Tobé och Lena Nitz om polisen
- 12 **STÄMMAN 2018**  
Den nya styrelsen fick nya uppdrag
- 13 **VAD KLARAR FÅ POLISER PÅ DERBY**  
HSO Patrik Gustafsson utanför planen
- 14 - 15 **PENSION - HUR GAMMAL SKA MAN VARA**  
Men utan polispension vore det ännu värre
- 16 **ARBETSMILJÖ PÅ AGENDAN**  
Arrester, polisbilar, lokaler
- 17 - 23 **REGIONEN RUNT**  
Föreningarna informerar
- 24 **DEN FACKLIGA PROFILEN**  
Jacob Krook



**MÅNGA RÖSTER PÅ STÄMMAN**  
Politiker gav svar på frågor



**PENSIONSÅNGEST**  
Fler lever längre - hur ska man orka



**DEN FACKLIGA PROFILEN**  
Jacob Krook



# 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.

Förenade Liv upphörde som försäkringsbolag och är från och med den 1 april 2018 inte längre vår försäkringsgivare. Därför har Polisförbundet genomfört en upphandling och Euro Accident blir Polisförbundets nya försäkringsgivare på personförsäkringsområdet.

Se mer på [www.polisforbundet.se/forsakringar](http://www.polisforbundet.se/forsakringar).

Information till alla berörda har skickats under våren från Polisförbundet som även ombesörjt 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 arbetsförmåga. Gäller inte studerande.

Har din sjukskrivningsperiod varat längre än 12 månader så har du möjlighet att bli avgiftsbefriad från fackavgiften som är på 415 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 eller behöver, kontakta Polisförbundets försäkringsadministratörer. 08-676 97 00, och välj tonval 2

## 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, klättra i berg 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 om allt från försäkringar till Lilla Valön!

**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 Fogman Göthberg, Tommy Hansson, Andreas Strand*

Ännu en tidning har vi nu åstadkommit, mitt i allt annat som händer. Våra medlemmar har fullt upp att hantera vardagen, men ändå är det fackliga engagemanget högt. Det som ligger överst på Stockholmspolisernas prioriteringslista när det kommer till engagemang är lönen, och undra på det.

Avtalet blev ju fördröjt från december 2017, och många hade nog hoppats att det berodde på att Polisförbundet ställde rejäla krav på ett polislönelyft som skulle göra det möjligt att leva på sin lön även i region Stockholm. Nu vet vi resultatet, och många är besvikna. Det blev lite mer än "märket", men långt ifrån de länge uppbyggda förväntningarna.

När tidningen landar hos medlemmarna har många fått veta mer exakt vad avtalet innebär i reda kronor och ören. Även i tidningen redovisar Regionstyrelsen vad som var möjligt att åstadkomma inom de ramar som vi hade att förhandla. Det finns grupper som får en hyfsad höjning från en löjligt låg nivå, och det finns grupper (det stora flertalet) som från en låg nivå får en viss höjning. (Se mer på sidan 7)

Sedan finns det möjligheter att höja lönen mellan revisionstillfällena, det har det gjort tidigare också, men då bara när man fått en högre tjänst. Nu är tanken att erfarenhet och förkovran i den innehavda tjänsten skall innebära möjligheter till högre lön. Man måste inte bli chef. Förtroendet för det systemet bygger på ett väldigt svenskt fenomen, **tillit**.

Problemet med det är att polisernas tillit har prövats väldigt hårt under ett antal år, både mot arbetsgivaren, politikerna och rent av vår egen fackliga organisation. Nu utlovas pengar i budget, som trots allt gör det möjligt om viljan finns, och vi har en arbetsgivare som inser problemet.

*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

# Ny säsong på Lilla Valön



fackexpeditionen på Bergsgatan 23. Valön är en pärla strax utanför Lillsved på Värmdölandet mitt ute i Saxarfjärden. På Valön finns det ett antal stugor att hyra till en mycket billig peng.

På Valön saknas el och rinnande vatten vilket gör att man får en känsla av att man är långt från civilisationen oaktat att det endast är ett antal hundra meter till civilisationen.

Valön är den perfekta platsen att "ladda batterierna" på, oaktat att det saknas el på ön.....

Den mest omtalade byggnaden på ön är den vedeldade bastun som ligger på klipporna ner mot havet med utsikt över Saxarfjärden. Bastun genomgick en uppräschning under 2017 med bla ett nytt bastuaggregat och ny skorsten.

Nu slår vi snart upp portarna för kommande säsong. Vi söker snickare, murare, målare, elektriker, rörmokare, mekaniker, tapetserare, trädgårdsmästare, inredare, uppfinnare, kockar, glasmästare, sotare, takläggare och andra som tycker det skulle vara trevligt att hjälpa till att förnya Valön.

Valön har varit i fackets ägo sedan 50-talet och har ständigt förnyats för att möta medlemmarnas krav och önskemål och nu är det dags igen. Alla som vill ge oss en hjälpande hand är välkomna att höra av sig till oss i styrelsen. Ni som aldrig bott på Valön, boka på

Hör av er till någon i styrelsen via GW, eller till [Arne arnewarn@telia.com](mailto:arnewarn@telia.com)

Arne Wärn, nybliven pensionär, Susanne Welander, Gunnel Meijer, Björn Wiberg, Mats "Marty" Johansson, Ole Andersson



# Arbets tid villkor för löneavtal

Som en del i RALS 2017–2020 tecknades också ett kollektivavtal rörande arbetstid där parterna på regional nivå ålagts att på minst ett LOPO sluta ett kollektivavtal inom ramen för "Pilotprojektet" som bygger på en 8 veckors lista. Syftet med pilotstudien är att få en arbetstidsförläggning på IGV som är anpassad efter verksamhetsbehovet, men som även tar höjd för arbetsmiljön när belastningen är som störst.

Arbetstiden ska förläggas efter 8–2 modellen som innebär att 80 procent av poliserna arbetar efter en fast 8 veckors lista, medans resterande antingen går på en två skiftslista eller periodplanerar för att komplettera med personal framför allt dagtid.

Grunden för den fasta 8-veckorslistan är en arbetstid på 34 timmar per vecka med en begränsningsperiod på 16 veckor som ska innehålla 59 arbetspass, varav 30 pass skall förläggas under de första 8 veckorna och 29 arbetspass i den andra 8 veckorsperioden. Hur listan ska se ut är starkt begränsad genom de regler som parterna kommit överens om i avtalets § 3, regler för tjänstgöringslista.

Frågan om pilotprojektet har behandlats av Polisförbundets nationella arbetstidsnätverk och där förkastats vid tre tillfällen. Trots detta slöts ett avtal om genomförandet av pilotprojektet mellan Polismyndigheten och Polisförbundet. Polismyndigheten har enligt uppgift framfört att det är ett av kraven från Arbetsgivarverket och framför allt från regeringen att genomföra en översyn och ett införande av mer verksamhetsanpassad arbetstid.

Självklart finns det fördelar med att få ner veckoarbetstiden med en timme per vecka och dessutom få in totalt fem utbildningspass inom begränsningsperioden på 16 veckor. Det finns också en poäng att se till att arbetsmiljön bli bättre då belastningen är som störst, med andra ord fler som delar på framför allt prio 1 och 2 uppdragen.

**Frågan är hur det rimmar med ASA/ Polis § 3? Där det nämns att arbetstiden så långt som möjligt inte ska infalla på tid mellan kl. 22.00 och 07.00. Dessutom ska hänsyn tas till ålders- och/eller hälsoskäl och/eller föräldraskap eller andra familjeförhållanden.**

Allt är inte negativt i avtalet, men vår syn bygger på att följa intentionerna i ASA/ Polis och de praktiska råd som finns i Bilaga I. Skiftesarbetarna ska göras delaktiga i arbetet med att utveckla ett nytt schema. I de begränsningar som finns så blir det svårt att hitta lösningar som är lokalt anpassade och dessutom inte alltid stämmer med de verksamhets krav som finns på det utsedda lokalpolisområdet. I vårt fall har Regionchefen utsett Got-



Arbets tid att leva med eller att dö för? Text: Kjell Ahlin bild nedan Roger Schederin

land som det lokalpolisområdet som ska försöka genomföra pilotprojektet.

En arbetsgrupp har bildats där facklig representation finns. Första frågan är om rätt förutsättningarna föreligger? Räcker verkligen personalen till och får vi med oss personalen att genomföra projektet?

Vi kommer självklart vara behjälpliga oavsett hur arbetet går och kommer lyssna noga på de som ska arbeta efter piloten. Det krävs att vi skriver under avtalet för att det ska genomföras. Det är inget beslut arbetsgivaren ensidigt kan ta. Det tråkiga är att parterna kommit överens om en bestraffning av ekonomisk karaktär vid revision två för de Polisregioner som inte lyckas att skriva under ett avtal om pilotprojektet. Här finns förhoppningsvis en ventil om att bestraffningen uteblir om inte rätt förutsättningarna föreligger.

Slutligen vill vi även nämna att Umeå universitet är kopplat till pilotprojektet. Det som är märkligt för oss är att vi inte vet vad de ska utreda. Är det hälsan eller rör det sig om någon jämförelse mellan periodplanerad arbetstid och en fast lista?

Är det om det är genomförbart med en nationell lista? Frågorna är många och den sista tycker vi nog att vi kan lämna svaret på.

Tjänstgöringslistor oavsett om det är periodplanering, fast lista eller veckoplanering måste utgå från behovet vid respektive Polisregion, självklart med lokal prägling även där. Verksamhet, arbetsmiljö och fritid måste harmonisera med varandra.



# Din nya lön- Därför blev den så

Som alla vet ansåg bland annat förbundsregion Stockholm att Polisförbundet borde ha tackat nej till Polismyndighetens slutbud. I den delen har inte regionstyrelsen ändrat uppfattning.

Utifrån de givna förutsättningar som de nationella parterna kommit överens om har dock regionstyrelsen tillsammans med vår arbetsgivare på regional nivå förhandlat fram nedan överenskommelse för revisionstidpunkt 1 april 2018. Syftet med lönefördelningen är att påbörja arbetet som syftar till att tydliggöra karriärvägar som harmoniserar med uppvärderingen av polisyrket.

Vi delar de nationella parternas uppfattning att det krävs en fortsatt uppvärdering av polisyrket både för att säkra Polismyndighetens kompetensförsörjning på kort och lång sikt, för att utveckla polisverksamheten och för att ytterligare professionalisera polisyrket.

Regionstyrelsen

	Poliser med viss erfarenhet och en lön understigande 28 500 kr	Minst 5 års anställning och en lön understigande 28 500 kr	Övriga	Chef och arbetsledare	Hög lön i förhållande till arbetsuppgiften	Hanteras regionalt
	Grupp 1 854 st	Grupp 2 459 st	Grupp 3 1971 st	Grupp 4 962 st	Grupp 5 134 st	Grupp 6 210 st
Medellön	26 034 kr	27 146 kr	35 919 kr	42 057 kr	47 016 kr	Hanteras regionalt
Regional lönenivå	Höja alla till lägst 28 500 kr dock lägst 1 500 kr i höjning	Höja alla till lägst 29 500 kr dock lägst 1 500 kr i höjning	Om medarbetaren uppfyller lönekriterierna	Om medarbetaren uppfyller lönekriterierna	Om medarbetaren uppfyller lönekriterierna	
Individuell lönesättning	0 - 500 kr	0 - 500 kr	1 800 - 2 300 kr	1 800 - 2 300 kr	Lägst 600 kr	

KUV = Karriär och utvecklings vägar

Syftet är att kunna göra karriär med högre lön utan att blir chef, särskild lönesatsning på ytterligare 0,5%

5 års satsning

Särskild satsning på 0,5% för de PA som har minst 5 års anställning





# Polis, politiker och brott



*Justitieminister Morgan Johansson lägger ut texten*

**Stämman öppnades av ordförande Stefan Eklund, som höll ett tal som beskrev historien för Polisförbundet Stockholm under de senaste åren. Det handlade om polislön, polispension och andra fackliga frågor som är olösta eller bara lösta till en del.**

Han beskrev även en del händelser från verkligheten i vår huvudstad. Exempelvis terrorhändelsen den 7 april 2017, som gav polisen folkets kärlek, mot en bakgrund av bottenlös tragik.

**Varför ska polisen i Stockholm har lägre lön än andra tjänstemän i staten i vår huvudstad, frågar sig Stefan.** När det gäller polislönelyftet 2018 påpekade Stefan att alla stjärnor stod rätt. Nu har vi dock ett avtal, även om vi från Stockholms sida tycker att det inte räcker till. Man kan ju fråga sig vad ett avtalsråd är värt. Det finns en komplexitet i avtalet, som lär komma att belasta våra chefer med ännu mer arbete med att administrera personallönesättning.

**Vi har ändå slutit en överenskommelse med regionledningen om hur pengarna ska fördelas hos oss.**

Vi gläds också över att äntligen har fått en riktig polis som Rikspolischef. Vi välkomnar Anders Thornberg. Vi tror att han tillsammans med Polisförbundet kan göra svensk polis ännu bättre. Det kommer att ta tid, men vi är beredda att hjälpa till!

**Efter det hölls en tyst minut för tre poliser som varit av särskild betydelse för Polisförbundet i vår region, men som avlidit under året. De var Christer Spjut, Bo Rönneborg och Douglas Engdahl.**

**Morgan Johansson talade om polisfrågor, brott och inför valet 2018.**

Många blev förvånade när Socialdemokraterna inför valrörelsen prioriterar trygghet mot brott, men det är inte så konstigt. Det är arbetare och vanligt folk som drabbas hårdast. Vi menar allvar med att vi prioriterar brott och polisfrågor, påpekade Morgan. Lika mycket som vård, skola och omsorg.

Konflikten mellan att förebygga och bekämpa brott är konstruerad. Det gäller att göra både och, Vänstern har talat om sociala orsaker och förebyggande åtgärder, medan högern betonat fler poliser och hårdare straff.

Men det duger inte om man vill lösa uppgiften. Varken det ena eller det andra räcker i sig, utan båda delarna måste fungera för att lyckas. Det finns ingen konflikt i de båda perspektiven.

Morgan har jobbat med rättsfrågor i 20 år, och han har talat med väldigt många poliser, i olika delar av Sverige. (alla delar utom i de allra nordligaste, det är långt från Lund...) Det finns mycket klokskap i Svensk polis. Poliserna säger till honom att Polisen behöver bli fler och få bättre arbetsvillkor, bättre verktyg som övervakningskameror och lagar, men dessutom måste övriga samhället fungera med allt från skola till sociala myndigheter och arbetstillfällen som alternativ till en brottslig karriär.

Det krävs en stark välfärdsolitik samtidigt som bovarna buras in.

**Statsfinanserna är goda, vilket gör att vi kan satsa pengar på välfärden. Det är en unikt god arbetsmarknad för ungdomar. Faktiskt den lägsta ungdomsarbetslösheten på 14 år. Det är i sig brottsförebyggande. Det gör skillnad på riktigt.**



# tslighet på vår STÄMMA

**Vi klarar att bryta brottsutvecklingen. Vi har inte förlorat något krig mot brottsligheten.** Vi ska bryta brottskurvorna och få färre sexuella övergrepp, skjutningar och andra brott. Justitiedepartementet har lagt 140 propositioner som alla gått igenom riksdagen. Det är en hög reformtakt, vi kriminaliserade terrorresor, skärpte straff för grova vålds eller narkotikabrott. För att inte tala om vapenbrotten som nu kan utredas bättre genom de högre straffvärdet. Förverkanden kan göras oftare, både gods och målvaktsbilar. Det finns nu fler kameror på allmänna platser än någonsin tidigare.

**Men det kanske största är att nu rekryteras fler poliser för framtiden än någonsin. Den expansion som ska ske fram till 2024 är historiskt den sannolikt största någonsin. På sju år. Det är inte enkelt, men det ska gå. Det kräver resurser och långsiktighet. Balansen mellan poliser och civila bör bestå, med ca en tredjedel civilanställda. Civila ska inte ersätta poliser. Poliser ska inte göra civilanställdas jobb heller, båda kompetenserna behövs. Det ska bli fler av båda delarna.**

Polisutbildningen måste expanderas för att klara detta. Det var väldigt ryckigt tidigare, och för låg utbildningstakt. Det fungerar inte. Vi fördubblar antalet polisstudenter, om någon månad kommer 120 till Stockholm. Det som sker nu, är uppmarschen för expansionen. Det ska bli ännu fler poliser vilket gör att det startas nya polishögskolor, i syd och i väst. Det breddar rekryteringsbasen. Dessutom tas flaskhalsen med rekryteringsmyndigheten bort, även den förstärks. Men vi måste även behålla befintliga poliser och få tillbaka poliser som lämnat. Polismyndigheten måste bli en attraktivare arbetsgivare. Det är särskilt svårt när arbetsmarknaden är god. **Därför måste lönerna upp.** Det nya löneavtalet, är det bästa på svensk arbetsmarknad, ser han som ett positivt steg, även om han själv inte lägger sig i löneförhandlingar. Det har skett enligt den svenska modellen.

Regeringar och politiker kommer och går, men kollektivavtal består. Det är bland annat därför man ska inte göra politik av lönefrågorna.

**Ska politiker säga att lärare ska ha 80 000 i månaden? Eller 100 000:-? så kan man bara hålla på, om man inte bryr sig om följderna. Det verkar vara tillryxade vallöften under ett utslag av valfeber.**

Om riksdagen sätter polislönerna sitter politikerna vid förhandlingsbordet. Det blir en tredje part i förhandlingarna. **Däremot är det politikens ansvar att få fram resurserna för att finansiera de slutna avtalen...** Det största hotet mot god löneutveckling för offentliganställda, är att statsfinanserna havererar. Det kommer socialdemokraterna inte att låta ske.

**Det kommer att bli roligare att jobba i och med polisen i framtiden, när verksamheten utvecklas med nya poliser, utrustning och lokaler. Polisutbildningen ska även bli en högskoleutredning.**

**Detta är inte gratis. Det kommer sannolikt att kosta 12 miljarder. Är det mycket eller lite? 50% ökning av polisbudgeten är mycket pengar.** Finansdepartementet kommer att ha åsikter, men vi ska tillsätta de resurser som krävs för uppdraget. Vi ska angripa den organiserade kriminaliteten. Den ska knäckas och ryckas upp med rötterna. Annars skulle den bli systemhotande. Det är prio ett.

Vi ska minnas de goda exemplen och lära av dem:

- \*Södertälje har med framgång angripit den organiserade kriminaliteten
- \*Göteborg har halverat skjutningarna.
- \*Malmö rensar upp i en del av sina mest belastade stadsdelar.
- \*Uppsala lyckas bra med GOB
- \*Stockholm har Max-satsningen. Allt blir bättre med samverkan.

Mäns våld mot kvinnor ska stoppas bland annat med en ny sexualbrottslagstiftning och prioritering av arbetet mot våld i nära relationer

De internationella stöldligorna ska avtjäna sina straff i hemländerna. Kriminalvården måste ändå byggas ut. Att stoppa de ligorna kommer att förbättra stöldstatistiken väsentligt.

**Allt detta ska vi göra tillsammans.** Vi vill ha en god dialog med Polisförbundet om allt detta.

Efter talet gav Morgan tillfälle till deltagarna i stämman att ställa frågor.

-Hur ska vi bli fler när platserna inte fylls på PHS? Då hjälper det inte att öppna nya skolor...

**Utbildning på flera plaser ger ett breddat rekryteringsunderlag, det tillsammans med förbättrad rekrytering och högre löner kan göra stor skillnad.**

-Ska kustbevakningen ta över sjöpoliserna? Och hur attraktivt blir det då för sjöpoliserna?

**De blir inte poliser, de får bara ingripa under speciella omständigheter. Kustbevakningen måste graderas upp den med.**

-Civila ska inte ersätta poliser, men när civila åker på uppdrag som riskerar säkerheten innebär det en otrygghet och en utmaning för skyddsombud.

**Civila ska göra det som det är utbildade för och poliser det de kan. Man ska inte röra sig i gräzonen. Polisbristen kan förstås ha bidragit till problemet, när det nu kommer fler poliser, hoppas vi att så många som möjligt av dem avlastas administration och får verka som poliser.**

-Polislönelyftet och att parterna ska ta sitt ansvar och så vidare. Hur mycket tänker S erbjuda?

**Ni förhandlar om lönerna. Vi ser till att finansiera myndigheten.**

-När ska domstolarna börja tillämpa straffsatserna och inte alltid ge rabatt.

**Vi har som sagt höjt både minimistraff och maximistraff, men det finns ett problem med exepelvis unga lagöverträdare. Vi vill minska straffreduktion för unga mellan 18 - 20 års ålder.**

Detta är ett urval av alla de frågor som ställdes till justitieministern. sammanfattningsvis var det välgörande att fokus i talet och diskussionen i stort sett var på sakfrågor - vad regeringen vill - och inte den sedvanliga politiska pajkastningen.

Tommy Hansson

# Mer kloka ord till stämman



Tomas Tobé (bilden) menar att moderaternas politik vill ge Sverige en mycket tydligare kriminalpolitik. Vi måste pressa tillbaka kriminaliteten utan att svartmåla. **Det finns mycket som är bra i Sverige. Det går bra för många ungdomar. Det går bra för företagen. Vi har riktigt bra poliser internationellt sätt.**

**Men, vi har också utmaningar.** Det betyder på ren svenska riktiga problem. Allvarliga problem som vi måste ta tag i nu. Allt är inte nuvarande regerings fel, det har förvärrats under ett antal år. Det handlar om det växande antalet utsatta områdena. Skjutningarna. Sexualbrotten. Enligt NTU har utsattheten för den typen av brott fördubblats. Till det kommer de utländska stöldligorna med logistik över hela Sverige.

Tiggeriet är utbrett, och är problematiskt, även om det inte är kriminellt. Otryggheten ökar trots rekordtillväxt. Tillit och förtroende för samhället och polis sjunker.

**Alla vill ha fler poliser. Men poliserna blir färre. Särskilt i yttre tjänst. Vad kan göras?**

Det går, men det kommer att kräva stor beslutsamhet under lång tid. Det går inte att lösa på några få år. Nu förväntar sig samhällsmedborgarna att politikerna vidtar åtgärder. Svensk polis och övriga rättsväsendet behöver stora satsningar. Vårt mål är att vi ska upp till EU-genom-

snittet för polistätheten, och bli 10000 fler polisanställda till 2024.

**För att färre ska lämna yrket och fylla framtidens rekryteringsbehov, krävs en riktad lönesatsning för svensk polis. (Här avbröts talet av applåder)**

Frågan är inte oproblematis. Men för att behålla poliserna och rekrytera, är det nödvändigt. Det handlar om att ge de rätta förutsättningarna.

**Riksdagen sätter inte lönerna, men vi borde ge förutsättningarna, för parternas förhandlingar.**

**Det krävs en långsiktighet, i bästa fall över partigränserna. Det slutna löneavtalet för polisen visar inte polisens löneproblem. M har finansierat en extra löneökning om 3000 kr per polis i snitt.**

Vi gläds åt den nye rikspolischefen, lagskärpningar, kamerafrågan, men kanske behövs även zon-förbund på platser där olika grupperingar skapar otrygghet. Visitations-zooner kan också bli ett verktyg för att mota brottsligheten. Verkligheten märks kanske inte i de fina kvarter där många debattörer bor.

**Vi politiker borde även stå upp för svensk polis när det blåser. Det får inte bli som under REVA-debatten, där polisen stod ensamma medan politiker var korrekt avståndstagande.**

**Svensk polis kommer att bli ifrågasatt även i framtiden. Men då borde politiken stå bakom poliserna.**

Omorganisationen ligger fast, men behöver justeras på vissa punkter, narkotika, trafik, sexualbrott är exempel som eftersatts.

Straffskärpningar för brott mot blåjuspersonal är välkommet, men även vardagsbrott mot polis borde skärpas. Att slå en polis borde kosta ett minst ett halvårs fängelse. Med med pengar till rättsväsendet kommer lagkedjan att fungera snabbare och busarna bort från gatan. Särskilt angeläget när det gäller ungdomar.

**Moderaterna har brottsofferperspektivet. Straff är inte ovidkommande ur deras perspektiv. Det borde kriminologer fundera över.** Vi gjorde en del bra saker under vår regeringstid. Men våra straffskärpningar fungerade inte som tänkt i domstolarna. I framtiden är det minimistraffen som borde höjas, så att inte domstolarna kan gå under lagstiftarens vilja.

Narkotikabrott som inte är ringa, borde få skärpta straff. Sexualbrotten likaså, med minimistraff på tre år. Utländska stöldligor ska stoppas vid gränsen av tullen, vilket kräver en extra satsning avseende resurser och befogenheter. Minimistraff för inbrott borde vara 1 års fängelse och det borde bli utvisning för utlänningar vid brott som ger mer än sex månaders fängelse. Straffrabatterna ska minskas, särskilt annat när det gäller ungdomar och mängdrabatter. Det träffar återfallsförbrytarna.

**Tiggerifrågan är svår – men vi vill ha ett tiggeriförbud.** Vi sticker ut internationellt, och så ska det inte vara. Att titta ger inte ett bättre liv, utan ofta bara ett utnyttjande. Att det finns utsatta människor i Europa innebär inte att alla ska komma och titta i Sverige.

De utsatta områdena och dess gäng, är en stor utmaning. Det finns fungerade modeller. Fler lokala poliser ger resultat. Den som inte bryter en gängkriminell karriär ska få det riktigt jobbigt. Och det handlar inte bara om polisen, utan hela samhället. En gängbestämmelse skulle fördubbla straffen för gängbrott. Vistelseförbud kan vara en annan modell. Vitsen är att det blir jobbigt att leva som kriminell i Sverige, och helst söka en hederlig utkomst. Allt detta behövs, förutom så klart fler poliser. Vi ska stå upp för svensk polis, men inte svartmåla verkligheten. Då kan vi pressa tillbaka kriminaliteten och öka tryggheten.



# och svar på många frågor

Därefter blev det tid för frågor från stämman.

-Du säger vad vi vill höra, men det var mycket som inte blev åtgärdat under förra mandatperioden.

**Fler poliser och skarpare straff blev det under förra mandatperioden, men inte tillräckligt. Nu lägger vi resurser på polisen och rättsväsendet.**

Har ni verkligen pengarna till 3000 kr per polis och månad?

Pengarna finns i budgeten till en riktad lönesatsning för poliser, men pengarna kan ju fördelas på olika sätt, en kan få 4500 och en annan 2000. Och alla Allianspartier vill göra en liknande satsning. Det handlar inte om att köpa poliserna, det handlar om att få polisen att fungera.

Löneökningar – straffskärpningar ta det ena först - bäge kostar pengar

**Straffskärpningar tar längre tid än löneökningar så poliserna kan vara lugna. Sverigedemokraterna och Socialdemokraterna har båda rört sig i Moderaternas riktning, när det gäller brott och straff. Det är glädjande. Vi kommer att lägga förslag i riksdagen, och den som vill får så klart stödja dem. Det tycks finnas goda förutsättningar för det, avslutade Tobé frågestunden.**

**Lena Nitz fick ordet och beskrev hur hon slås av den enorma energi och kompetens och samlad kraft hon möter när hon talar med kollegor och fackliga kamrater. Vi kan tillsammans förflytta berg.**

2017 är året då alla, alla politiker ser vår problembild om poliskrisen och hur den ska lösas. Vi har gjort det tillsammans genom att visa våra olika bilder som bildat ett tydligt mönster. Nu har vi en polis som rikspolischef, även det har vi bidragit till. Vi har jobbat hårt och mycket åt samma håll. **Men visst har vi också hamnat rejält på kant med varandra. En hel del hårda ord har växlats. Lena har legat vaken på natten och funderat på hur illa ord kan ta. Vi ska ta oenigheter direkt med varandra, och mötas, prata och diskutera i stället. Det gäller även för framtiden.**

Vi har ett nytt löneavtal. Vi utvecklar karriär och utvecklingsvägar. Polislönerna måste höjas och vi måste bli fler. Polisarbetet är varken enkelt eller okomplicerat, vi kan inte bytas ut. Det finns förslag om (försärkta) ordningsvakter, b-poliser, beredskapspoliser, militärer, uppsplittrad polisutbildning. Det handlar inte bara om löner, anställningsvillkor och antal.

**Vi måste bevara vår status och yrkestolthet. Vi kommer att behöva förflytta berg även i framtiden.**

Även Lena gav tillfälle till frågor.

-Hur resonerade Förbundsstyrelsen om att köra över lönerådets majoritet...

*Förbundsstyrelsen är elva som tar självständiga beslut. Var och en i Fs tog ställning och där blev det ett annat beslut än i rådet. Den sammanvägda bedömningen blev för Lena ett ja, för Stefan ett nej. Fs fattade sitt beslut, och står för det, även om reaktionerna varit starka.*

-Vi har följt den svenska avtalsmodellen i tio år, och det har inte gett önskat resultat - vad skiljer denna gång? *Vi håller oss till den svenska modellen. Men nu får vi mer än märket, vi är överens med arbetsgivaren om att uppvärdera polisyrket. Dessutom måste vi få en acceptans för det hos andra fackliga organisationerna, vilket vi fått. Det tredje är att få ett större budgetutrymme.*

*Till det kommer att det nu finns möjligheter att höja lönerna även mellan revisoinerna.*

-Vi känner oss överkörda. De enda poli-ser som fått marknadsanpassade löner, är helikopterpiloterna.

*Lena tycker att PF varit tydliga, och fått ett resultat som ger möjligheter för framtiden. Politikerna är fortfarande på tå för att lösa poliskrisen. Till det krävs högre löner. Vi måste berätta om alla delarna av avtalet för att besvikna medlemmar även ska se fördelarna. Vi insåg att avtalet skulle väcka missnöje. Men vi tror att om tre år kommer det att se annorlunda ut när resultatet räknas samman.*

-Hur tog ni vara på fördelen med valåret?

*Vi tog ut så mycket vi kunde, och menar att vi bundit upp politikerna för framtiden.*

-Vi hade det bästa läget, det fanns ett tryck. Trycket låg på regeringen. Vi hade inte förlorat på att vänta och låta trycket ligga kvar...

*Budgeten ligger, den hade inte blivit större om vi väntat. Men vi måste fortsätta pressa på. Det kan orsaka panik i det politiska röret med nödlösningar.*

-Att försvara avtalet mot medlemmar, är svårt, det är komplicerat. Många medlemmar är väldigt besvikna, även på facket. Vad händer då med medlemsantalet.

**Att löneavtalet är krångligt vet vi. Det är svårt att kommunicera. Och att kommunicera mot känslor är väldigt svårt. Lena menar att trots den vetskapen, var det rätt att säga ja till avtalet, för att det på sikt är för medlemmarnas bästa.**



# Nya styrelsens uppdrag



*Delvis ny styrelse med ett nytt mandat och uppdrag, Emma, Tommy, Maria, Andreas, Marie, Roger, Stefan, Therese och Kjell*

**Det viktigaste som hände på stämman, nej, det var inte valet av styrelse, det var vilka uppdrag som styrelsen fick via medlemmarnas motioner. Nu har styrelsen ett tydligt demokratiskt uppdrag.**

## **Förbundsregionstyrelsen ska:**

\*Verka för en rak löneutveckling fram till en viss tjänsteålder alternativt till en viss lönenivå

\*Verka för att lön erhålles under utbildningstiden (på PHS)

\*Verka för en marknadsmässig ingångslön samt en löneutveckling med minst medellönen inom staten

\*Verka för att det tas fram en nationell generös policy för delpension

\*Verka för att det ska vara möjligt att fortsätta med delpension efter ordinarie pensionsålder

\*Översyn av ASA gällande reglerna för beredskap

\*Verka för arbetstidsförkortning som ökar med antalet tjänsteår alternativt levnadsår för skiftetjänstgörande poliser

\*Att tjänstlediga poliser ska kunna fortsätta vara medlemmar i Polisförbundet med reducerad medlemsavgift.

\*Att verka för att motionär ska kunna tala för sin egen motion utan att vara ombud på kongress, stämma, och där representativ demokrati tillämpas

\*Att Polisförbundet verkar för polisrollens bibehållande

\*Polisförbundet ska fortsätta vara ett yrkesförbund endast öppet för utbildade poliser endast med de undantag som finns idag.

\*Verka för att Polismyndigheten betalar ut den ersättning polismän tilldöms i domstol och tar över skulden mot den dömd

\*Att det partsgemensamma arbetet med ett nytt samverkansavtal inhiberas

\*Att samverkan sker inom ramen för MBL o skyddskommitté till dess att förtroendet mellan arbetsgivare och fack är återupprättat. När sedan mognaden åter uppnås kan diskussionen om ett samverkansavtal återupptas.

\*Verka för möjlighet till viss specialisering efter gemensam grundutbildning

\*Att facklig medverkan utökas i förhållande till nvarande ordning i alla tillsättningsärenden

\*Att Polisförbundet skall verka för att i samverkan med Polismyndigheten ta fram en komplett rekryteringsprofil som tar hänsyn till motionens anda

\*Att Polisförbundet skall verka för att i samverkan med Polismyndigheten ta fram en enhetligrekrytering som i största möjliga mån säkerställer att de som antas till polisutbildningen lever upp till de krav som kommer ställas under skoltiden

\*Att Polisförbundet skall verka för att i samverkan med Polismyndigheten ta fram ett specificerat utbildningsinnehåll som blir enhetligt för samtliga utbildningsplatser och innehållet ska ta hänsyn till andan i motionen

\*Att Polisförbundet under arbetet med detta skall sträva efter att uppnå ett utbildningsinnehåll som levererar en komplett polis för att i framtiden frångå att grundutbilda poliser i faktiska behov som finns för samtliga poliser i yttre tjänst. Utbildning i MP5 och utryckningsförarkurs bör därför bli en del av grundutbildningen.

\*Att Polisförbundet skall verka för att poliser återigen skall bli en del av rekryteringsprocessen.

\*Verka för att det ska bli avsevärt svårare för utomstående att identifiera polisers privata uppgifter som ex namn, personnummer, bilar eller hemadresser via polisernas tjänsteätgärder, frågor och annan dokumentation

\*Kräva att polismyndigheten tar större ansvar för hur poliserna på ett säkert sätt ska kunna ta sig till och från arbetsplatserna utan att riskera att angripas, förföljas eller identifieras av kriminella personer.\*

\*den sista attsatsen vann stämmans bifall mot förbundsregionstyrelsens avslagsyrkande...

*Text o bild fr stämman /Tommy Hansson*



# Resursderbyt Polisen VS arrangören



För en luttrad polis är det väl inte direkt en nyhet att bevakningen av fotbollsderbyn i Stockholm kräver sin tribut i våra glesa led.

Av någon outgrundlig anledning så ska det ju inte bara ses på fotboll, utan supportertrarna ska också ge sig på varandra och i brist på annat också på polis eller allmänhet. Inte nog med detta. Under ett derby så ska man tända nödbloss inne på arenan, kasta smällare och begå annan ordningsstörande verksamhet. Det blir ju tydligen så mycket festligare att se på fotboll med en Lützen-dimma lägrad över arenan.

Tja, undertecknad är en idrottslig dyslektiker som inte ser poängen med att sjunka ned i någon form av primaltillstånd bara för att det ska sparkas boll men det finns förmodligen en fullt rationell förklaring till den s.k. supporterkulturen.

**Nytt för 2018 är att vi ska dra ned på våra polisiära resurser under derbyn.** Initialt med ca. 30% för att sedan kunna närma sig en halvering av våra kommenderingar. Motivet är naturligtvis att dessa särskilda händelser kostar resurser och i slutändan pengar. Det är väl rimligt att arrangören tar ett större ansvar, eftersom de tjänar pengar på dessa arrangemang.

**Ganska enkelt så långt kan man tycka, men det finns naturligtvis saker som ställer till det. Hur långt sträcker sig egentligen arrangörsansvaret?** Arenan är ju en sak, men är det också deras ansvar att hantera rusiga supportertrarna på stadens gator och torg? Nej, knappast. Så problemet kokar egentligen ned till hur mycket vi kan dra ned på poliskommenderingen med tillräcklig kapacitet för att hantera ordningsstörningar utan att öka arbetsmiljöriskerna för våra poliser.

**Ur ett skyddsperspektiv är det väl ok att dra ned på insatsen med förebehållet att 30% mindre personal gör också 30% mindre jobb. Insatskapaciteten minskar med minskad resurs.**

Våra derbyn riskbedöms kontinuerligt och vi hade en försmak den 18:e mars då AIK mötte DIF på Friends arena. Vi provtryckte då teorin om ett ökat arrangörsansvar. Den polisiära närvaron var då knappt 30% mindre än vid tidigare derbyn.

Undertecknad åkte med PIC under hela insatsen och min bedömning är att insatsledningen gjorde bra prioriteringar med resursen och helt enkelt släppte vissa orosområden där resursen inte fanns att skicka. De var dessutom tydliga med detta. Dock uppstod det andra problem.

Charlie-grupperna som bara ska arbeta på arenan och insläppen användes innan match för att leta efter AIK-samlingar vid bl.a. Hagalund. Efter match följde dessutom sagda grupper efter AIK-supportertrarna och hamnade i ett våldsamt upplopp där det slängde bengaler och sten mot polisbussarna. Ingen polis skadades, men en av polisryttarna fick en bengal som träffade hjälmen.

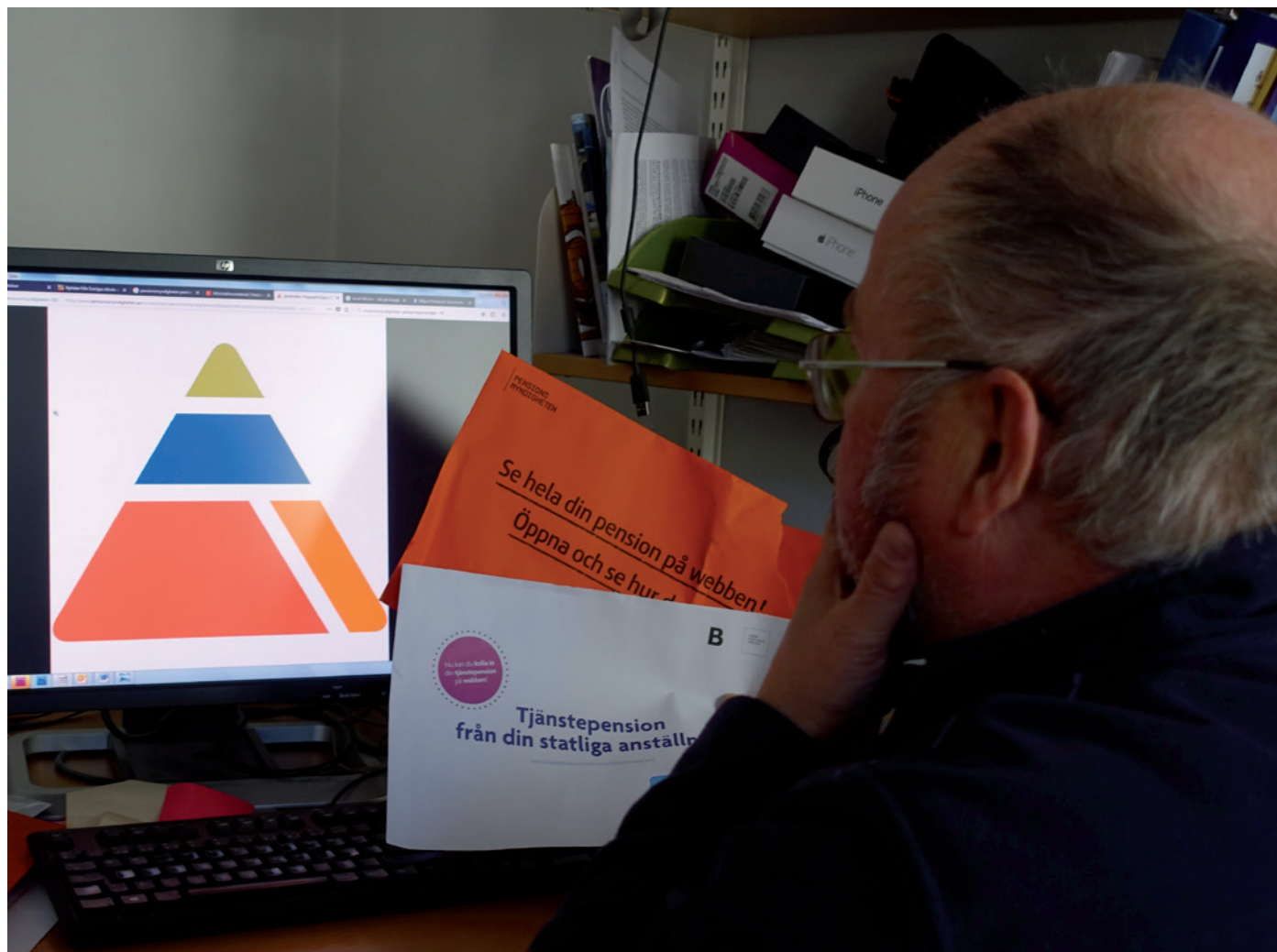
Matchen började också med en omfattande bengalbränning inne på arenan. Resultatet blev att matchen sköts upp en timme. Vid matchslut fanns det risk för planinvasion, varför polisresurser fick hållas i beredskap för detta och inte ute på sina förbestämda områden. Här kan man ha flera tankar kring just arrangörsansvaret. Ska de t.ex. kunna klara av en planinvasion? Vad händer vid en större ordningsstörning på en läktarsektion, eller om det blir brand p.g.a. just bengalerna.

När man drar ned på resursen så är det viktigt att titta på vilken förmåga som ska prioriteras. Här finns det många parametrar att ta hänsyn till. Vi måste dock se till att polisen har rätt utbildning och utrustning för den arbetsuppgift som ska utföras.

**Vi som HSO upplever att vi har en bra dialog med arbetsgivaren och våra polisinsatschefer. Vi kommer noga att följa utvecklingen med mantrat att en minskad resurs inte får leda till en ökad risk för arbetsskador.**

*Med vänliga skyddshälsningar,  
Patrik Gustafsson  
HSO PO Nord  
Text och bild*

# Hur länge ska en polis behöva



Som bekant har en majoritet av riksdagspartierna gjort en pensionsuppgörelse i den sk pensionsgruppen. De första åldersgränserna för pensionsuttag och rättighet att kvarstanna i arbete höjs med ett första steg 2020.

Det är sex av riksdagspartierna (alla utom V och SD) i pensionsgruppen som nu har gjort en blocköverksidande överenskommelse om förändringar i pensionssystemet, som presenterades före jul 2017. Pensionsåldern kommer att höjas i tre steg:

- Den lägsta åldern för uttag av ålderspension höjs från 61 till 62 år 2020, till 63 år 2023 och 64 år 2026.
- Samtidigt höjs åldern för hur länge man har rätt att stanna kvar på arbetsmarknaden. 2020 höjs gränsen från 67 till 68 år, och 2023 höjs gränsen till 69 år.
- Tidpunkten för när garantipension kan tas ut höjs från dagens 65 år till 66 år 2023. Från och med 2026 knyts den till den fortsatta ökningen av medellivslängden. Här görs dock ett undantag för dem som har jobbat i minst 44 år.

När åldersgränserna höjs kommer även a-kassa och sjukförsäkring att följa med och gälla längre upp i ålderna.

**Överenskommelsen innehåller även mindre konkreta punkter.**

Till exempel menar pensionsgruppen att åtgärder ska vidtas för att skapa ett hållbarare arbetsliv. Arbetslivet måste bli mer jämställt, hållbart, flexibelt och modernt, skriver partierna. Åtgärder som är arbetsmiljö- och utbildningsrelaterade är annat som efterfrågas. Arbetsmarknadens parter kommer också att knytas i ett partsråd till pensionsgruppen.

**Några mer konkreta besked i de delarna har dock inte presenterats – de ligger ju utanför gruppens mandat.** Däremot har pensionsgruppen inte lämnat några förslag på mer flexibilitet i nedre skiktet av den tid som är möjlig att gå i pension, bortsett från att det ska vara tillåtet med en pensionsavgång efter 44 tjänsteår. Det vill säga att den som började jobba vid 16 års ålder skulle ha möjlighet att ta ut pensionen från 60 års ålder o s v.

**Å andra sidan, har man jobbat från så ung ålder är frågan om lönen varit sådan att ett tidigt uttag är möjligt av ekonomiska skäl.**

Problemet med förslaget är att det utgår från att pensionssystemet ska hantera en längre medellivslängd genom att ALLA ska tvingas jobba längre. Men människor är olika och har olika slitsamma arbeten. En polis, städare, undersköterska eller byggnadsarbetare har sannolikt andra förutsättningar att jobba till 70 års ålder än en ekonom, advokat eller riksdagsman. Till det kommer individuella hälsoskillnader.

När det gäller polisyrket finns det forskning som visar att arbetstiderna på kort sikt med skiftarbete, speciellt nattarbete ofta leder till sömnbrist och påtaglig trötthet. Att arbeta skift på längre sikt ökar risken för att drabbas av trafikolyckor och arbets-skador och för att få sjukdomar som typ 2-diabetes och hjärtsjukdom, stroke, övervikt och vissa cancerformer, främst bröstcancer. När det gäller hjärtsjukdomar är överrisken 23%. Men bortsett från skiftet, innebär stressen också påfrestningar.



# a jobba innan pensionering

**Om skiftetiderna har är klokt förlagda arbetstider och ger god tid för återhämtning, minskar riskerna. Bland annat rekommenderas att skiftesarbetande poliser:**

- Undviker att äta på natten
- Ser till att få dagsljus för att inte störa dygnsrytmen
- Är fysiskt aktiva för att motverka metabola störningar
- Tar tupplurar före nattarbete
- Prioriterar återhämtning och sömn efter besvärliga arbetsperioder

**Det låter som goda råd**, som dock är enklare att ge än att följa, särskilt för poliser som har familj med barn att ta hänsyn till. För att inte tala om kraven som arbetsgivaren har på att poliserna arbetar när brotten inträffar – **av någon anledning tar brottslingarna sällan hänsyn till att poliserna behöver återhämtning...**

Många (äldre) poliser har märkt att alltför många kollegor faller ifrån innan de hunnit uppleva sin pensionering. **Med dagens pensionsålder.**

Polisförbundet gjorde för några år sedan en undersökning som visade att känslan stämde överens med verkligheten, poliser löpte en ökad risk att dö i förtid särskilt de som arbetade skift. Det var ett skäl att kräva bättre möjligheter för poliser att gå i pension tidigare. Polisförbundet krävde polispension efter 30 års tjänst eller vid fyllda 60 år. Men de kraven avvisades av Staten. Det var en bakgrund till att Polisens avtalspension 2008 förstärktes med Kåpan Extra, för att nå en bit på vägen.

Det är inte bara poliser som drabbas hårt av höjningarna av pensionsåldrarna. Byggnads tidning Byggnadsarbetaren har frågat 1 168 byggnadsarbetare mellan 55-66 år som svarat på hur kroppsarbete sliter på kroppen. Undersökningen visar att de flesta börjar få allvarliga problem redan när de är 55. Om man i en byggbod skulle samla 100 byggjobbare som arbetat i yrket i 40 år och be alla som har belastningsskador och värk att lämna boden skulle bara 15 personer stanna kvar. 85% är alltså drabbade. Det är således få som klarar att jobba till 65 års ålder utan att få bestående men. En orsak till det, förutom att arbetet i sig sliter, är att branschen är en av de mest olycksdrabbade.

Många skador uppstår på grund av fallolyckor, skador som ligger och lurar och plötsligt börjar göra ont när kroppen åldrats tio år till. **Se där en annan yrkesgrupp som pensionsgruppen inte tagit höjd för.**

**Sifo har undersökt vad de blivande pensionärerna i Sverige tycker om de nya pensionsåldrarna.** De som svarat har inget emot att möjligheten finns att arbeta längre upp i livet, men att möjligheten för den som behöver gå i pension tidigt stoppas är mindre populärt. Det visar sig att närmare 60% är mycket eller ganska negativa, ca 30 % är mycket eller ganska positiva. Drygt tio procent har ingen åsikt. Kvinnor är mer negativa än män till den höjda pensionsåldern. **Yngre är mer positiva än äldre. Sannolikt har de inte förstått att de själva om de får leva kommer att drabbas ännu hårdare.**

**Det kanske inte är att undra på, att förslaget från pensionsgruppen presenterades på lagom avstånd från höstens riksdagsval, så att det ska kunna vara bortglömt tills det är dags att rösta.**

Som beskrivits har pensionsgruppen planerat åldershöjningar fram till 2026. Men om inte (o)mänskligheten upphör finns det beräkningar som går längre än så. Det bygger på "Den alternativa pensionsåldern" som visar hur länge varje årskull kan räkna med att arbeta för att få lika stor andel av sin slutlön i pension som årskull 1930 fick vid pension vid 65 år, givet förväntad längre medellivslängd.

**Då visar det sig att en person född 1975 har fått sin alternativa pensionsålder uppskriven till från 68,4 till 69,4 år. För en person född 1985 blir det en höjning från 69 till 70,2 år.**

Om Pensionsgruppen får leva vidare och jobbar som hittills, dvs utan att öka avsättningarna och med ett pensionsfönster som ger pensionsmöjlighet runt den alternativa pensionsåldern, plus / minus fyra år, kan kommande generationer ha ännu svårare att orka loppet ut i framtiden än dagens generation. Men väl så viktigt är den ekonomiska möjligheten att välja när i pensionsfönstret pensionsdatumet ska infalla.

**Vid en normalpensionsålder på 70 år, är det fullt möjligt att första möjliga datum att gå i pension infaller vid 65 eller 66 års ålder.**

Då blir det ännu mer angeläget att de som så önskar erbjuds att gå i delpension för att orka med arbetet de sista åren. Det underlättar omställningen till att bli pensionär och ger möjlighet att bevara kunskap och erfarenhet i organisationen. Det är en fråga som Polisfacket prioriterar.

Polisförbundets särskilda avtalspension, Kåpan Extra, ger också de som väljer en pensionsavgång tidigare i "pensionsfönstret" möjligheter till en rimlig levnadsstandard som pensionär. Det är därför ännu viktigare för framtidens polispensionärer att de väljer att behålla insättningarna till Kåpan Extra och inte spenderat avsättningen i yngre åldrar.

Som yngre polis finns det många andra saker att intressera sig för än pensionen. Man ska överleva på sin lön, man kanske har en familj att försörja och ta ansvar för, man ska försöka bygga upp ett rimligt boende.

**Så visst är det förstaeligt att det kan vara frestande att använda Kåpan Extra till konsumtion eller investeringar i livskvalitet genast.**

**Å andra sidan, är den först sparrade kronan oftast den som på sikt ger mest utdelning, så vill man ha valfrihet på äldre dar, gäller det att vara eftertänksam. För oftast är de omöjligt att använda samma pengar två gånger...**

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**

# Aktuellt om arbetsmiljö

**En mycket lång följetong - bullerproblematiken, fortsätter med ett nytt kapitel.** Efter flera överklaganden från myndigheten har nu Arbetsmiljöverkets (AV) föreläggande vunnit laga kraft. Så nu kommer AV komma ut på en ny inspektion gällande hur myndigheten löser bullerfrågan/bullerskydd.

Samtidigt pågår ett nationellt arbete att ta fram ett avancerat bullerskydd. Vi hoppas att vi till slut kan komma fram till en bra lösning för alla medarbetare.

En annan följetong som också fortsätter gäller arbetsbelastning och resursbrist. Skyddsorganisationen har tidigare gått in specifikt på några sektioner/grupper där arbetsbelastningen varit speciellt allvarig. Där har arbetsgivaren vidtagit åtgärder och förhoppningsvis kommer dessa åtgärder att minska problemet. Dock är ju arbetsbelastning ett mycket större problem än enstaka arbetsplatser. Som vi alla är medvetna om är detta ett problem som berör de flesta polisanställda. Arbetsmiljöplanen för 2018 nämner fyra fokusområden - hanterbar arbetsbelastning, förebygga hot och våld, arbetsmiljöaspekter kring terrorbekämpning och särskilt prioriterade områden.

Regionala skyddskommittén har lämnat uppdrag till skyddskommittéer på PO och enheter ska prioritera och lägga fokus på att arbeta med dessa fokusområden.

Arbetet ska ske i nära samverkan mellan chef, medarbetare samt skyddsombud genom arbetsplatsmöten och skyddskommittémöten

Chefer ska erbjudas utbildning och tilldelas de resurser som behövs för att kunna ta emot sin fördelning av arbetsmiljöuppgifter.

Arbetsmiljöarbetet ska ha sin utgångspunkt i arbetsplatsmöten (APM) där medarbetarna ges möjlighet att diskutera sin arbetsmiljö och verksamhet.

Skyddsronder ska genomföras på samtliga arbetsplatser i enlighet med Polismyndighetens metodstöd. Resultaten av dessa ska omhändertas av chefen i syfte att uppnå en förbättring i arbetsmiljön där brister identifierats. **Med anledning av uppkomna brister gällande förhållanden är det nödvändigt att specifikt se över förhållanden i allmänhet, både på Lopon och basstationer samt arresternas förhåll-**

**rum, i samband med skyddsronder. Upprättade handlingsplaner ska dokumenteras.**

Uppföljning av vidtagna åtgärder och handlingsplaner i samband med riskbedömningar och skyddsronder ska genomföras.

Riktlinjerna för krisstöd ska implementeras och göras känd för samtliga medarbetare.

Arbetet med civila i arrest/jourmiljö pågår. Skyddsorganisationen har under en längre tid påpekat att det finns stora brister gällande civilas förutsättningar att genomföra arbetsuppgifter i dessa miljöer. Vi anser att man inte tar hänsyn till Arbetsmiljölagen och de regler som gäller. En arbetsgrupp har startat upp och kommit med en delredovisning. Under våren kommer detta arbete att fortsätta.

En fråga som engagerar oss för tillfället är AG:s beslut att häva tidigare beslut gällande kompetenskrav för framförande av utryckningsfordon. Detta har vällat en hel del funderingar och frågor. Skyddsorganisationen anser att AG inte tar hänsyn till Arbetsmiljölagen 3 kap 3§ - **"arbetsgivaren ska förvissa sig om att arbetstagaren har den utbildning som behövs för att undgå riskerna i arbetet"**. Vi har påtalat detta och agerar i frågan.

**Stängning av arrester, både temporärt och permanent, är en fråga som aktualiserats.** Vi har framfört de problem som detta kan komma att medföra. Regionala skyddskommittén beslutade därför att det ska genomföras en regional riskbedömning för att se över eventuella arbetsmiljörisker.

Argus – arbetet med åtgärder vid terror fortsätter. Bl.a. kommer nya skyddspaket att börja fördelas i regionen.

Det har varit en del problem införskaffande av personliga skyddsvästar. Detta har skyddsorganisationen framfört vid ett flertal tillfällen. Nu har regionen agerat och har gått ut med följande information gällande inköp av personliga skyddsvästar:

– *"På grund av att den ordinarie upphandlingen av skyddsvästar blev överklagad och avtal inte kunde tecknas, gjorde polisen en direktupphandling för att tillgodose myndighetens akuta behov av skyddsvästar."*

*Dock har de vanligaste storlekarna redan tagit slut i lagret. En ny direktupphandling är på gång och om några veckor ska alla storlekar åter finnas i lager.*

*Vid behov av skyddsväst kontakta behörig beställare som lägger en beställning i Agresso inköp. I aggresso går det att se vilka storlekar som finns på lager, de som finns tillgängliga levereras direkt, övriga beställningar levereras när den nya direktupphandlingen är klar och västar åter finns på lager. Men de är rekommenderat att man gör en beställning även om storleken inte finns tillgänglig, så att man står i kön vid leveransen av nya västar. Vid enstaka fall där behovet av skyddsväst är akut och storlek inte finns tillgänglig kan man maila inkopdirekt@polisen.se. Medarbetare som inte har tillgång till skyddsväst kan ej genomföra arbetsuppgifter där skyddsväst krävs. Dessa medarbetare får tilldelas andra arbetsuppgifter i väntan på ny väst."*

Skyddsorganisationen önskar hela tiden hålla sig uppdaterad på vilka arbetsproblem, små och stora, som ni upplever på era arbetsplatser. Därför är det viktigt att ni tar upp sådant på era APM, skriver LISA-anmälningar och/eller kommunicerar med era skyddsombud och chefer.

Ta hand om er och tänk på er arbetsmiljö.

Roger Östergren  
Samordnande Huvudskyddsombud  
Region Stockholm





# REGIONEN RUNT

## FO Stockholm Chef



Anette Öberg

**Vid årsmötet i februari valdes en ersättare för pensionerade Rolf Hansson in som ny ledamot. Kommissarie Ravi Ray, vid regionkansliet tackade ja till nomineringen och valdes enhälligt in.**

Förutom detta skedde en del byten av ombud. För polisområde Nord valdes Boel Sjöberg istället för Daag Ericsson. I polisområde City valdes Fredrik Wallén istället för pensionerade Kennet Andersson. Vid regionkansliet valdes Mats Lindberg som nytt ombud och utredningsenheten valde sitt första ombud i form av Mårten Recksén.

Sedan tidigare finns Ingall Fransson (gränsen), Pia Glenvik (operativa), Lena von Sydow (operativa/Ril) och Håkan Larsson (Gotland).

Under detta år kommer tyvärr polisområde Syd vara utan ombud för första gången.

**Vad kommer vi jobba med under året?**

En stor fråga som är högaktuell är att tidsförordnanden börjar gå ut. HR-nationellt har gett inledande direktiv om att tidsförordnanden kan förlängas med maximalt ytterligare fyra år men det är närmaste chef i utvecklingssamtal som kommer överens om hur det kommer vara.

Det betyder att ett förordnande kan komma att avslutas, förlängas med mindre tid eller maximal tid om fyra år. Under hösten kan vi se att stora förändringar kan komma att ske framförallt på enhetschefsnivå. Den största gruppen av chefer på indirekt och strategisk nivå har ända fram till oktober 2019 på sig att fundera.

För dem av våra medlemmar som inte har ett chefsförordnande är en viktig fråga hur löneutvecklingen ser ut. Där kan vi se en ljusning i och med den senaste avtalsförhandlingen.

Polisförbundet nationellt och arbetsgivaren har nämligen kommit överens om en möjlighet att få en rimlig löneutveckling utan att behöva vara chef. Viktigt för oss att bevaka och delta i utformandet av det som kallas KUV:en.

På tal om avtalsförhandlingarna. Två års avtalet i ralsen är nu undertecknat i Stockholm. Regionstyrelsen har varit transparent i så stor utsträckning man kan begära. Vi har från FO Stockholm Chef haft möjlighet att komma med synpunkter och krav. Utifrån den fördelning som var möjlig har vi fått gehör för de krav vi har framställt. Sedan kan vi se – i likhet med övriga förbundsområden i Stockholm – att en uppvärdering av polisyrket inte är möjlig den här gången heller.

I vart fall inte i den utsträckning som skulle behövas med hänsyn taget till yngre kollegors löner. Det betyder kort och gott att vi inte kan vara helt nöjda och det kommer även denna gång finnas kollegor som blir besvikna.

Förutom detta är arbetsmiljö för våra medlemmar en stor fråga. Allt från rekryteringsfrågor till avstämningssamtal och andra verksamhetsfrågor är sådant som tär på våra medlemmars vardag. Vi har hittills under 2018 hanterat fler skyddsombudsfrågor än någonsin tidigare för vårt förbundsområde. Även om vi inte längre ska prata om någon omorganisation kan man inte låta bli att relatera till den och tycka att vi fortfarande har en lång väg att gå innan vi kan känna oss nöjda. Där delar vi åsikt med våra fackliga kollegor i övriga regioner.

Fo Stockholm Chef  
Anette Öberg, ordförande



# REGIONEN RUNT

## FO Kamraterna i Bryssel



Kamraternas styrelse samt Fredrik Westin

**När kamraternas styrelse fick en inbjudan till Bryssel av polisförbundets ombudsman Fredrik Vestin, så var svaret snabbt givet. Vi tackade ja. Bakgrunden är följande, redan 1989 startade de centrala fackliga organisationerna (TCO, SACO och LO) ett gemensamt Bryssel-kontor. Helt enkelt för att driva lobbyistverksamhet. Minst sagt var det ett insiktsfullt beslut och ett beslut med sikte på framtiden. Idag arbetar det 5 stycken lokalt heltidsanställda där samt ett roterande schema för det som kallas utsänd handläggare. Denne kommer från någon av de tre centrala organisationerna. Denna gång var det TCO tur och valet föll på polisförbundet att utse någon, vilket blev Fredrik Westin. Fredrik har en bakgrund som IGV-polis från gamla Västerort bland annat.**

Fredrik kom ner på sin tre månaders mission i januari 2018 och det brådskaade med att hinna dit innan hans rotation var över. Därmed startade hela styrelsen resan mot Bryssel tidigt onsdags morgon den 14 mars, genom att vi tog oss ut till Arlanda för flyget till Bryssel. Väl framme i Bryssel tog vi oss snabbt med tunnelbanan från flygplatsen till Brysselkontoret på Avenue de Tervueren 15. Centralt beläget i den Belgiska huvudstaden.

Bryssel är så ordnat att allt verkar ligga centralt och känslan är att det är humana avstånd emellan det mesta. När vi kommer fram till kontoret så möts vi av Jonna Jaake en av de 5 fast anställda. Jonna ansvarar bland annat för besökare till kontoret.

Väldigt snabbt konstaterades att vi var historiska. Trots att kontoret funnits länge så var vi den första fackliga styrelsen som besökte dem. Jonna hoppades att det skulle bli mer vanligt med motsvarande besök som vårt. Efter Jonnas introduktion till kontoret så fortsatte vi det tidigare avbrutna konstituerande sammanträdet och fördelade bland annat olika uppdrag och ansvarsområden i styrelsen. Efter dagens sammanträde begav vi oss till vårt hotell Aris som låg förhållandevis nära kontoret och såklart därmed också centralt i Bryssel. Förutom ett fel val av några av oss när vi åt middag på en restaurang så upplevde vi alla trivseln och skönheten i denna stad samt plusgrader ute.

Torsdagen den 15 mars fortsatte vi med att sammanträda på Brysselkontoret. Vi diskuterade bland annat arbetsformerna, norm-medvetande och våra olika roller i styrelsen. Fredrik Vestin samt den lokalt anställda och finsk-ättade Joakim Smedman kom och berättade om vad de gör där och hur allt fungerar.

Vi fick en engagerad och innehållsrik information om hur arbetet går till. Med tanke på alla kompromisser som måste till för att till exempel ett förslag ska gå vidare och bli till ett beslut så ligger det stor diplomatisk skicklighet bakom.

Att få 28 medlemsländer bli överrens och lotsa ett förslag från till exempel kommissionen genom parlamentet och sedan för beslut i ministerrådet så tar det tid. Men det ger också hopp, kan alla dessa länder enas med sina skiftande kulturer och traditioner och med 24 olika språk så borde också vi här hemma kunna enas och föra vår verksamhet framåt.

Säga vad man vill om EU, det är ändå en fungerande gigantisk organisation där transparensen och medinflytandet är mycket större än vad man först kan tro. Brysselkontoret blir ofta inbjudna till samverkan när det ska diskuteras olika frågor som berör de fackliga organisationerna. På det Joakim och Fredrik berättade fick vi alla känslan av att om vi hade samma samverkan i vår myndighet vore mycket vunnet. Uppdragen till Brysselkontoret kommer från centralorganisationernas samverkansorgan i Stockholm. De beslutar vilka frågor kontoret ska driva och sedan tar de anställda och då särskilt Joakim och den utsända handläggaren tag i det.



Till exempel att driva olika frågor vid samverkans tillfällen men även till exempel gentemot svenska parlaments ledamöter.

Frågorna de ska driva kan handla om olika anställningsvillkor som t.ex. arbetstid eller anställningsvillkor för utstationerad arbetskraft med mera. Eftersom det är tre centrala organisationer som ska komma överrens om vilka frågor som ska drivas så handlar det ofta om de väldigt grundläggande frågorna, t.ex. en god arbetsmiljö och bra anställningsvillkor för arbetstagarna. Vi får inte glömma att om/när kontoret har lyckats med en fråga och beslut har fattats att det ska gälla inom EU. Så är det 28 länder som påverkas och skall implementera detta i sin lagstiftning. 50 % av all vår lagstiftning kommer från EU och de övriga 50 % måste harmonisera med EU:s lagstiftning. Vikten av att detta kontor finns för de fackliga organisationerna kan inte nog understrykas, detta är vår påverkansmöjlighet in i EU.

För denna dags lunch tog Fredrik med oss till Svenska kyrkan och eftersom det var torsdag så åt vi alla ...

Nu skulle vi bara vara totalt tre dagar i Bryssel men Svenska kyrkans olika utposter i världen är ändå ett mycket uppskattat besöksmål. Efter lunchen fortsatte vi vårt sammanträde för att sedan bryta vid kvällningen och ta oss tillbaka till hotellet. Andra kvällen och den sista kvällen i Bryssel fann vi att gårdagens debacle vad gällde restaurang val mycket väl uppvägdes av det vi då fann. Bryssel erbjuder i sanning god mat från hela världen och bland mycket annat fantastiska belgiska våfflor.

Fredagen den 16 mars tog Fredrik med oss till EU-parlamentet där vi fick en guidad tur och information av en av parlamentets svensk språkiga guider och bland annat titta in i plenisalen. Därefter fick vi träffa den politiskt sakkunnige Elisabeth Gehrke som arbetar åt kommissionären Cecilia Malmström. Elisabeth förklarade sitt arbete och hur olika förslag tar sig igenom EU systemet för att till slut komma ut som en lag. Elisabeth betonade att de ofta sökte samråd/kontakt med Brysselkontoret för att få sig till livs de fackliga synpunkterna.

Nämnas kan att om du befinner dig i Bryssel så kontakta parlamentets besöks kontor så kan du också få en guidad visning. Gruppen behöver bestå av minst tio stycken personer men de sätter ihop grupper av de olika som anmäler sig om man själv inte är just tio personer.

Efter detta mycket intressanta och uppskattade besök började det dra ihop sig för att åka ut till flygplatsen. Väl hemkomna till Sverige så kan vi alla konstatera att vi inte bara har lärt oss mer om EU utan att det har tydliggjorts för oss den fackliga organisationens stora inflytande och påverkans möjlighet på EU. Rent polisfackliga frågor drivs genom Eurocop, samverkans organ för de olika polis fackförbunden runt om inom EU. Vill du lära dig mer om EU-kontoret och kanske besöka dem så kan du maila till [info@brysselkontoret.se](mailto:info@brysselkontoret.se) och vill du läsa mer om kontoret och annat som gäller EU kopplat till våra fackliga organisationer så kan du gå in på den gemensamma hemsidan [www.fackligt.eu](http://www.fackligt.eu). **Kamraternas styrelse tackar alla på Brysselkontoret för ett mycket bra och väl organiserat mottagande samt lånet av sammanträdesrum.**

Resesekreterare Mats Johansson



*Kamraternas styrelse i maktens boning*

# REGIONEN RUNT

## FO Stockholm Nord



Patrik Gustafsson

## Tjohoo!

Utbrister förbundsområde Nord, nu har vi äntligen fått ett polislönelyft. I vart fall om man lyssnar på Morgan Johansson och vår egen fackliga förbundsstyrelse. Det är dags att uppgradera polisycket, fast....

Så börjar vi läsa ett ytterst komplicerat löneavtal, som vi knappt själva förstår. Det förväntade polislönelyftet förefaller att landa i en skaplig RALS. Absolut inte ett dåligt utfall sett till den s.k. stupstocken, men vi är inte i närheten av den uppgradering av polisycket som kommer att krävas för att behålla poliser i yrket och att göra det attraktivt på en konkurrensutsatt arbetsmarknad.

Vi kan också känna en viss förvåning om hur måna förbundsstyrelsen varit att framhålla hur förmånligt avtalet är och att man tecknade avtalet trots att majoriteten av våra regioner sa nej.

Vår känsla är att vi sällan haft ett sådant förmånligt tillfälle att driva frågan om ett rejält polislönelyft som denna gång. Himlavalvets alla stjärnor stod rätt. Vi hade allmänheten, pressen och våra politiker i ryggen, men ändå lyckades vi inte nå våra förväntningar.

När detta alster kommit i tryck så har ni säkert en bättre bild över er nya lön och då kan ni jämföra hur mycket mer utfallet blev jämfört med stupstockens 4,2 % och 0,7% som ersättning för bortförhandlad retroaktivitet.

Multiplitera således er nuvarande grundlön med 0,049 och jämför den summan med det nya differentierade och individuella lönepåslaget. **Där har ni ert polislönelyft.**

**Varför är då lönefrågan så viktig?** Jo, vi måste ge våra hårt utsatta poliser en skälig lön för deras arbete. Dels för att kunna rekrytera och sedan behålla duktiga poliser. Nu fylls inte ens platserna på polishögskolorna trots rejält sänkta antagningskrav och poliser

fortsätter att sluta i myndigheten.

I förbundsområde Nord ser i med stor oro på denna utveckling

Även om en polis minne börjar bli grumligt efter alltför många år i skiftestjänstgöring så är vi fortfarande några kvar som minns sveket i ATA08. Visst blev pensionsavsättningen bra, men vi fick betala ett orimligt högt pris för det. Genom att öka arbetstiden för oss poliser, främst de i skift, så skulle det ge oss förutsättningar att gå tidigare i pension. Men vad händer?

**För många av oss är redan den lägsta pensionsåldern höjd till 64 år.** Så vi får helt enkelt arbeta mer och under längre tid som ett resultat av det fantastiska avtalet. Vår fackordförande fick ändå trots allt att gå då, eller sluta på egen begäran. Han fick ju ett så bra erbjudande vid sittande bord om en polismästartjänst av vår dåvarande rikspolischef Svensson. Vi har ju en uppseglande facklig kongress i höst där det finns tillfälle att skärskåda förbundsstyrelsens agerande i vår senaste RALS. Vi kommer ju också att ha en bättre överblick på löneutfallet då. Någon repris på Karléns sorti lär det nog inte bli, men i vart fall en möjlighet att vädra ett pyrande missnöje.

Det har varit årsmöte i förbundsområde Nord med Diana Sundin vid klubban och Christina Högström vid tangentbordet. Från arbetsgivar sidan höll Patrik Ungsäter ett anförande och våra fackliga kamrater Andreas Strand och Kjell Ahlin var där och informerade kring lönefrågor. Vi hälsar också en ny invald medlem i förbundsområdesstyrelsen, Christofer Zachrisson välkommen.

Vad pågår annars i vårt utsträckta polisområde? Jo, vi kan passa på och berätta lite om SPETS. Det är ju en metod för att räkna ut hur många poliser som ska finnas på våra sektioner och lokalpolisområden. Vi minns ju mantrat från omorganisationen. Det skulle komma ut fler poliser i kärnverksamheten när organisationen blev plattare. Något som visat sig vara direkt felaktigt. Fast, ser man till siffrorna i SPETS så har flera av våra lokalpolisområden ett överskott!!! Kors i taket!

Det tror man inte när man ser på planeringslakanen. Nu är ju SPETS lite märkligt konstruerat. På IGV/BF så räcker det nämligen med 85% av resursen 2018 för att räknas som 100% i SPETS. Ja, fråga oss inte hur man räknat ut det, men så ser det ut. Inför en planeringsprocess som är alltmer



# REGIONEN RUNT

## FO Gotland

svår att få ihop har man beslutat om att utöka antalet veckoslutspass från 9 till 12 på vår 8-veckorsplanering.

Nu betyder det inte att alla tvingas arbeta mer helger, utan varje lokalpolisområde kan välja själv. Har man dåligt med personal, så tråkigt då, det blir fler helger i tjänst. Är resursläget gott så får man tillbringa mer tid med familj, släkt och vänner. På vilket sätt gör det ett lokalpolisområde som har dåligt med personal mer attraktivt? Hur skapar det en större delaktighet och engagemang hos personalen?

**Vi har dock sektioner som uppvisar betydligt dystrare siffror. På grova brott och som jourutredare råder personalanorexia.** Hade det inte matats på friskt med PA-roterare så hade de förmodligen gått svältdöden tillmötes. Från fackligt håll har vi lyft frågan om att prova moroten istället för piskan i försöken att kompetensförsörja sviktande sektioner. Varför tvinga dit unga poliser som vill åka radiobil, när det kanske skulle gå att lösa hungersnöden med ett lönetillägg? Vi låter frågetecknet hänga obesvarat i luften, för det var precis så arbetsgivaren svarade.

**Hur tunn är egentligen vår tunna blå linje?**

Jo, efter att ha läst på gällande minimibemanningen är den supertunn. Vardagnätter mellan 03:00 och 06:00 krävs det bara 10 patruller för att uppfylla vaktuppdragets krav i vårt polisområde. 20 poliser har att vaka över 10% av Sveriges befolkning. Kan det verkligen vara vettigt? Nu försöker ju polisområdet bemanna nätterna med fler patruller, men det är fortfarande en väldigt tunn blå linje.

Försöket med två yttre befäl och två lokala insatsledare är ett steg i rätt riktning, men under sommaren går vi såklart tillbaka till den ordinarie bemanningen. 1 + 2.

Vår nya rikspolischef har minsann spännande utmaningar framför sig. Det var inte bättre förr, men det är sämre nu.

En trevlig vår tillönskas förbundsområde Nords medlemmar av styrelsen!!!

// vid tangenterna PAGUST



## Att vara facklig

**Att bli förtroendevald i en organisation bygger nästan alltid på en demokratisk process där medlemmarna väljer vem eller vilka som skall företräda dem i de frågor som rör intresseområdet.**

I det här fallet handlar det såklart om Polisförbundet. Det är våra vanliga kollegor och vänner som ställer upp helt osjälvviskt för att göra något de brinner för, något de tror på. De hoppas kunna bidra med sina kunskaper och erfarenheter, de hoppas kunna göra skillnad.

**Men i samma stund detta sker så inträffar också något annat. Man blir i sina kollegors ögon "facklig".** Med det följer omgående en förväntan. En högst rimlig förväntan såklart. Men ofta också en sorts förskjutning i individens tillhörighet. Man är inte längre bara en kollega utan också någon som får förklara och även stå till svars för de beslut som fattas av arbetsgivaren.

Jag har lite svårt att sätta fingret på det, men ni som gått någon av polisens ledarskapsutbildningar är säkert bekanta med uttrycket den dubbla lojalitetens dilemma. Samtidigt som man känslomässigt är kvar i den vanliga kollegiala stämningen tvingas man också ta sig an ett extra perspektiv. En balansgång som inte är helt lätt att hantera. Men väldigt utmanande.

För att nå framgång och acceptans som förtroendevald måste man vara tillräckligt diplomatisk och nyanserad för att bli trovärdig hos arbetsgivaren, samtidigt som man i medlemmarnas ögon måste upplevas som stridbar och kritiskt granskande i allt som arbetsgivaren vill fatta beslut om.

Många gånger har jag hört kollegor tacka nej till ett fackligt engagemang för att det blir ytterligare en pålaga i ett annars så hektiskt jobb- och familjeliv. Men när det erbjuds "vanliga" utbildningar eller sidouppdrag så är man den förste att räcka upp handen. Det är som att man värderar det fackliga uppdraget som något belastande. Något som är jobbigt. Något man själv inte tjänar på. Men vem skall då göra det? **Vi måste vara en kompetent och stark motpart i alla frågor som rör vårt yrkesliv.**

**Efter alla mina år som fackligt förtroendevald kan jag ärligt säga att det är precis tvärtemot vad många tror.**

Jag har inhämtat ovärderliga kunskaper om polisens organisation och fått access att diskutera verksamhet med chefer på alla nivåer. Min upplevelse är att jag har kunnat påverka och blivit lyssnad på. Jag har definitivt blivit bredare i min yrkesroll och kan nu retoriskt argumentera kring mer än bara praktiskt polisarbete. Man får fantastiska möjligheter genom att vara fackligt engagerad. Det är det absolut mest konkreta och handfasta sättet att kanalisera sina åsikter och tankar.

**Jag är fullt medveten om att det inte alltid går precis som vi vill. Ibland känns det till och med riktigt tungt. Men sluta inte hoppas och stötta. Om ditt favoritlag i allsvenskan plötsligt börjar förlora sina matcher och försöker hitta formen igen, vad gör du då? Inte byter du lag, du applåderar ännu högre och skrålar ännu mer på hemmamatcherna. Det är då stödet behövs som mest.**

**Sensmoralen är, var rädd om dina så kallade "fackliga" kollegor. Dom sliter för dig. För oss alla.**

Kan slutligen konstatera att Polisförbundet och arbetsgivaren i vår region lyckats fantastiskt bra med RALS-arbetet. Ett lysande exempel på när båda parter inser värdet av en gemensam målbild och tolkar ramarna på ett sätt så att vi uppnår något positivt för våra poliser.

**Nu skiner solen. Både bokstavligt och bildligt.**

*Mattias Wallin, ordförande FO Gotland*



# REGIONEN RUNT

## FO Birger jarl



*Birger Jarls styrelse*

### Lön

Så har vi fått ett avtal. Vägen fram har varit minst sagt krokig samtidigt som vi har känt trycket från er att uppnå något som kan kallas polislönelyft. Vill man vara försiktigt positiv kan man i alla fall se den sammanlagda revisionen som en början på något som om det utvecklas i rätt riktning kan bli den uppvärdering av yrket som ni alla är värda. Återstår att se vad som händer i revisionen 1 okt 2019 och i kommande avtalsrörelse då korten kommer att synas.

Det känns i alla fall bra att konstatera att de yngre får ett hyfsat lönelyft och att det inte sker på de äldres bekostnad utan att de får behålla det de själva genererar vilket har varit ett krav från vår sida. Den fördelningslösning som parterna i regionen har kommit fram till är utifrån givna förutsättningar den bästa som kunde uppnås utifrån ett kollektivt perspektiv och borde leda fram till att majoriteten av er också uppfattar utfallet som ok.

**Nu är det ju resultatet som räknas men ska man kritisera något så är det själva avtalet i sig. Sällan har något så krångligt skådats. Det kanske finns någon högre mening med detta men för oss som ska försöka förklara så lämnar det en del önskemål om förenkling.**

### Arbets tid

Avtalet innehåller ju även ett separat avtal om införande av en fastlistepilot i varje region. Detta är inget nytt för ett sådant direktiv har funnits i ett par år utan att det, vad jag vet, har kunnat effektueras någonstans i riket. Då slår man till med ett kollektivavtal som dessutom innehåller moment av utpressning alternativt muta, välj själv. Löser man inte detta så kommer man inte att få del av belöningen i tredje revisionen utan de pengarna kommer att tillfalla de som löser detta. I vårt fall är det Gotland som är lösningen hur nu den ekvationen ska gå ihop? **Tack Gotland.**

Sedan är väl meningen med en pilot att den är ett förstadium till en permanent lösning för alla i nästa avtalsperiod. Annars undrar man ju över på vilken planet avtalsslutande parter har befunnit sig. En likriktad lösning är väl bra om verksamhetsbehoven är lika i hela landet men något säger mig att det ser olika ut i Sverige 2018. Sedan är en grundläggande förutsättning för en fastlistekonstruktion en numerär som gör detta möjligt och det står det inget om i avtalet. I City har aktuell resurs under de senaste 30 åren minskat från ca 1 000 till ca 190 poliser på Söder- och Norrmalm. En minskning som inte visar några tecken på att avta utan som tvärtom accelererar till följd av bl a SPETS-arbetets slutsatser (det är för många ig-poliser i City). **Den tid då vi i City kunde föda en fast lista är sedan länge förbi.**

Hur det ser ut i resten av landet har jag ingen klar bild av men det torde vara på ett liknande sätt. Jag vet att man försökte i Eskilstuna men att det sprack på för liten resurs vilket borde ha fått parterna att fundera över fundamentala förutsättningar och inte avfärda invändningar som ovilja. Tvärtom har Norrmalm på eget initiativ sedan en tid arbetat med en möjlig fast lista med andra utgångspunkter, främst bättre arbetsmiljö och inom ramen för det arbetstidsavtal som vi redan hade (ASA) där det bl a framgår att väsentliga förändringar av arbetstiden förläggning ska ske i ett nära samarbete med de som berörs av förändringen... Nu kommer förmodligen även detta arbete att visa att numerären inte räcker till och någon belöning är inte att vänta oavsett.

### Styrelsen

Vi hade årsmöte i februari vilket bl a fick till följd att styrelsens sammansättning förändrades något. Kristin Larsén har flyttat till Jämtland sedan tidigare och Manuel Firpo valde att kliva av då han är kommande till regionen (dialogpolis) under det närmaste året i varje fall. Dessa har ersatts av Johanna Richard (Söder) och Joakim BÖRJE Engström (Norr). Vi hälsar de nya välkomna och tackar samtidigt de avgående för en trevlig tid tillsammans.

/ Styrelsen  
Jan Bengtsson, ordförande



# REGIONEN RUNT

## FO Stockholm SYD



Påskan har nu passerat och trots solsken och fina dagar vill inte värmen infinna sig. Förhoppningsvis kommer snö och kyla snart ersättas av värme och sommar. Arbetsbelastningen i polisområde Stockholm Syd är generellt mycket hög. Polisområdet brottas med resursbrist och underbemanning.

Den besvärligaste situationen för tillfället råder på kriminaljouren vilka har en mycket låg grundbemanning kopplat till högt inflöde. En del utredningsgrupper på våra lokalpolisområden har höga balanser då de tas i anspråk till olika stöttande arbetsuppgifter varvid de inte hinner med sitt ordinarie uppdrag.

Under senaste halvåret har två begäran om åtgärd s.k. 6:6A anmälningar med koppling till resursbristen och arbetsbelastningen lämnats in till arbetsgivaren. Anmälningarna avser Grova Brott och BIN i polisområdet. En hel del åtgärder har vidtagits varvid situationen förbättrats. Uppföljning kommer att ske efter 6-8 månader i syfte att stämma av effekten av vidtagna åtgärder. Stödet för att agera mot en konstant resursbrist hittar skyddsombudet i AFS 2015:4 vilken handlar om organisatorisk och social arbetsmiljö. I denna AFS framgår även att resursbristen är en angelägenhet för en hel organisation om den inte kan lösas lokalt. Förfarandet tillämpades avseende grova brott i syd vilken lyftes till Regionen.



Ulf Ask, ordförande

**Lönefrågan står på högkant med många frågetecken bland våra medlemmar vilka har att förhålla sig till en mycket komplicerad RALS med många parametrar. Vår upplevelse i Syd är att stora krav kommer att ställas på pedagogiken kopplat till förmedlingen av utfallet.**

Det är bra att arbetsgivaren kallat till en partsammansatt grupp med syfte att gå igenom RALS:en och dess utfall.

Sommarsemestern är en utmaning även detta år och ryms inom två perioder. Sommarorganisationen kommer att processas i en partsammansatt grupp tillsammans med arbetsgivaren i syfte att klara sommarens bemanning. En riskbedömning kommer att genomföras inför en eventuell tillfällig stängning av arresten i Södertälje under sommaren.

Samtliga årsmöten är genomförda inom samtliga 10 lokalförbundsområden där styrelserna är besatta vilket tyder på stort fackligt engagemang och intresse. Även förbundsområdets årsmöte är genomfört efter ett lugnt årsmöte i hörsalen Polishuset Västberga. Styrelsen är konstituerad och arbete med årets verksamhetsplan pågår.

Under våren kommer förbundsområdesstyrelsen genomföra minst två ordförandeträffar samt ett förbundsområdesråd. Utöver detta kallas de lokala Huvudskyddsombuden till tre nätverksträffar per år. Förbundsområdesstyrelsen har planerat att besöka de lokala styrelsernas styrelsemöten för att svara på frågor och få input vad som är aktuellt lokalt.

Arbetsstättet påbörjades under det förra verksamhetsåret och var mycket uppskattat.

Även i vår genomförs en grundläggande arbetsmiljöutbildning för regionens förtroendevalda. Den är i förbundsområdet Syds regi och omfattar en dag. Syftet med utbildning är att förmedla aktuell arbetsmiljö-information samt hur arbetet med arbetsmiljöfrågor kan gå till från samverkan till tvångsmedel.

**Till regionsstämman lämnade förbundsområdesstyrelsen in sex motioner med koppling till områden som lön och arbetsmiljö. Hälften av motionerna bifölls och kommer upp på kongressen för Polisförbundet nationellt under hösten.**

Vårt grundmål i förbundsområdesstyrelsen är att tillvarata våra medlemmars intressen så långt det är möjligt genom stöd, påverkan, samverkan och förhandling. Ett annat viktigt mål är att verka för en god arbetsmiljö med rätt utbildning, utrustning samt resurs för våra medlemmar i strävan mot den goda arbetsmiljön.

För Förbundsområdet Stockholm Syds styrelse

Robert Brindeby  
Huvudskyddsombud



Robert Brindeby

Vid obeställbarhet, returnera tidningen till:

Polisförbundet Region Stockholm  
Bergsgatan 23, 1 tr  
112 28 Stockholm



PLATS FÖR ADRESSETIKETT

## DEN FACKKLIGA PROFILEN

**J**akob Krook, föddes på SÖS 1981. Pappa är polis och fick en portvaktslägenhet på Åsögatan på Söder som senare byttes till en lägenhet på Tengdahlsgatan där familjen bodde och Jakob växte upp. Mamma är psykolog och jobbade inom skolan. Han har även en bror och en syster. Brodern är socionom på hem för ensamkommande, systemen är jsuksköterska.

**F**amiljen har även ett landställe ute på en skärgårdsö där föräldrarna nu bor permanent. Somrarna när Jakob var liten spenderades företrädesvis där eller i Skåne där Jakobs pappa kommer ifrån. Så när kompisarna kom till skolan efter sommarloven och hade varit på Mallis, hade Jakob "bara" varit i skärgården. Eller hos farföräldrarna i Torekov. Jakob gick grundskolan på Mariaskolan och Högalidsskolan, och trivdes bra. Han hade väldigt bra lärare, som använde fantastiska pedagogiska metoder. Bland annat en lärare som sjöng på alla lektioner inklusive matematik. Samtidigt var det ordning och reda och eleverna hade respekt för lärarna. Han började spela ishockey från 8 års ålder, i Hammarby, och senare i Brinken. Det var kul, men talangen räckte inte längre än så. Hjärtat bultar dock för ett annat Stockholmslag.

**G**ymnasiet gick han på Frans Schartau, tanken fanns att han skulle läsa ekonomi... Mot slutet av den tiden kom studentfesterna och det var väldigt mycket kul. Han hade lätt för sig i skolan, men kanske inte hade den bästa studietekniken. Han umgås fortfarande med kamrater från den tiden.

**U**nder gymnasiet jobbade han extra på Teknikmagasinet, där han sedan fick fast anställning. Efter några års arbete fick han lust att börja plugga eller göra något annat. Då var han arbetsledare och försäljningschef på TM, men allt handlade om försäljning och resultat.

**H**an ville få en förändring till stånd, och sökte till PHS vid 29 års ålder. Han valde mellan polis eller lärare, men studietiden avgjorde. Budgeten räckte för att plugga i två år.



Jacob Krook,  
Ordförande LOPO Norrmalm

**J**akob läste på Sörentorp, som är en fantastisk miljö med internatskänsla. Han hade då flyttat ihop med sin blivande hustru i Hjorthagen och cyklade till skolan. Det fortsatte han med även när han och fästmon flyttade till Aspudden. Han fick även tid till träning och att plugga på skolan så han trivdes jättebra, även om tempot inte var jättehögt.

**E**fter PHS kom han till Norrmalm, han tvekade mellan Södermalm och Norrmalm, men trivdes genast i aspirantbussen, även om det var jobbigt att ständigt bedömas. Det var bra instruktörer och lätt att komma in i yrkesrollen. Han fick göra Pa-rotation som var hälften jourjobb och hälften IG-jobb. I och med omorganisationen valde han en 50/50-tjänst som han hade under ett års tid. Det var utvecklande och passande i och med att han fick barn samtidigt. Han var föräldraledig under närmare ett år, men jobbade några procent på IG samtidigt. Det var bra att behålla kontakten med kollegorna och jobbet. På senare tid jobbar han 100% på IG, vilket han trivs bra med, även om arbetsmiljö och arbetstider kunde vara bättre – för att inte tala om lönen.

**P**ersonalbristen och polisflykten gör också att arbetsmiljön och resultatet påverkas. Bakgrunden enligt Jakob är att både prisläge och arbetsbelastning kan vara helt andra på andra håll än i City. Det är ett extremt högt tryck på poliserna vartenda pass, och ingen tid för återhämtning. Det finns ingen luft i systemet, vilket måste bli bättre för att göra arbetsplatsen attraktiv.

**J**akob har varit turombud/skyddsombud sedan 2016 och vid det senaste årsmötet valdes han till ordförande vid Norrmalms LOPO. Det första den nya styrelsen initierat är en enkät till alla medlemmar som ska sammanställa hur Norrmalm ska kunna behålla poliser, både på utredningssidan men särskilt i yttre tjänst. Facket håller även på att inventera hur många poliser som i verkligheten finns att tillgå på LOPO:t.

**A**tt han blev facklig berodde till stor del på slumpen, det var kollegor som föreslog honom till förtroendeuppdragen på ett APM. Han känner stort engagemang och närmast menar han att city borde bli ett "särskilt belastat område" och resurs- och lönesättas därefter. Det finns så många särskilda problem, med missbruk, migranter av olika slag och till det alla som kommer in till området för att festa eller helt enkelt begå brott. Hela regionens och andra regioners tungt kriminella vill gärna visa upp sig i Stockholms City, vilket utgör ett särskilt problem för poliserna.

**N**u tänker Jakob att enkäten ska få styra den fackliga dagordningen, men det pågår även ett jobb i samverkan med att ta fram en fast lista, där turtillhörighet, återhämtning och trivsel kan kombineras med verksamhetens krav på Norrmalm. Så arbetstidsförläggningen är en akut viktig fråga. Dessutom vill Jakob arbeta för att det ska bli verklighet med Citylön och få en redan bra arbetsplats att bli ännu bättre.

Tommy Hansson