



## **GRANSKNINGSUTSKOTTETS RAPPORT**

**RAPPORT  
FRÅN  
GRANSKNINGSUTSKOTTET  
2006 – 2010**

**”Framtiden står framför oss!”**

Roy Cederbäck, Förbundsområde Västmanland  
Marianne Cronebäck, Förbundsområde Rikspolisstyrelsen  
Anders Månsson, Förbundsområde Skåne  
May-Britt Rinaldo, Förbundsområde Västra Götaland  
Sven-Erik Svensson, Förbundsområde Jämtland  
Martin Åberg, Förbundsområde Stockholm

# INNEHÅLLSFÖRTECKNING

INNEHÅLLSFÖRTECKNING	2
1. SAMMANFATTNING	4
2. UPPDRAGET	5
3. MEDLEMMAR I GRANSKNINGSUTSKOTTET	5
4. SYFTE	5
5. METOD – ARBETSSÄTT	5
6. AVGRÄNSNINGAR	6
6.1 GRANSKNINGSUTSKOTTET 2006 RAPPORT	6
7. GRANSKNINGSUTSKOTTETS E-POST	7
8. REVISORER	7
8.1 Ärendehanteringssystemet	7
8.2 Förslag	8
9. REPRESENTANTSKAPET	8
9.1 FÖRSLAG FRÅN FS	8
9.1.1 Förslag	8
9.2 MOTIONSBEHANDLING	8
9.3 BIFALLNA MOTIONER	9
9.3.1 Förslag	9
9.3.2 Mångfaldsåret 2007	9
10. FÖRBUNDSSTYRELSEN	10
11. FS VERKSAMHETSPLANERING	10
11.1 FS VERKSAMHETSPLAN	10
11.1.1 Förslag	11
12. FS PRESIDIUM	11
12.1 Förslag	11
13. FS ARBETSUPPGIFTER OCH ANSVARSOMRÅDEN	11
13.1 Förslag	12
13.2 FS ARBETSMILJÖ OCH TRIVSEL	12
13.2.1 Förslag	12
14. PF EKONOMI OCH BUDGET	12
14.1 Förslag	13
15. KANSLI	13
15.1 OMBUDSMÄN	14
15.1.1 Förslag	14
16. FÖRBUNDSOMRÅDEN	14
16.1 Förslag	14
16.2 ORDFÖRANDERÅD	15
16.3 ”VILANDE NÄTVERK”	15
16.4 REGIONSAMARBETE	15
17. EXTERNA PARTER	15
17.1 SAMVERKAN OCH SAMARBET MED ÖVRIGA OMVÄRLDEN	15
17.2 SAMARBETE OCH SAMVERKAN MED ARBETSGIVARE	16
18. FÖRANKRING OCH AVTALSÖRELSER	16
18.1 AVTAL	17
19. FÖRSÄKRINGAR OCH MEDLEMSSTÖD	17
19.1 FÖRSÄKRINGAR	17
19.1.1 Förslag	17
19.2 RÄTTSHJÄLP	18
19.2.1 Stöd från arbetsgivaren och skadestånd	18
20. PROFESSIONEN	18
20.1 LEGITIMERAD POLIS	18
20.2 HÖGSKOLEFRÅGAN	18
20.2.1 Studerandefrågor	18
20.3 CHEFS OCH LEDARFRÅGOR	18
21. ARBETSMILJÖ	19
21.1 YRKESETIK FÖR POLISER	19
21.2 JÄMSTÄLLD OCH JÄMLIK ARBETSPLATS	19
22. KOMMUNIKATION	19

22.1	POLISTIDNINGEN	19
22.2	EXTERN OPINION	20
22.2.1	Förslag	20
22.3	INTERNKommunikation – AVTALSrÖRElsen 2007 – 2010	20
23.	<b>FACKLIGA UTBILDNINGAR</b>	21
23.1	Förslag	21
23.2	FACKLIGT LEDARSKAP	21
23.2.1	Förslag	21
23.3	INFORMATIONSMATERIAL	22
24.	<b>MEDLEMSREKRYTERING</b>	22
25.	<b>FRAMTIDENS POLISORGANISATION</b>	22
26.	<b>SLUTORD</b>	22
<b>REFERENSFÖRTECKNING</b>		23

Förkortningar:

PF = Polisförbundet  
 FS =Förbundsstyrelsen  
 GU = Granskningsutskottet  
 FöO = Förbundsområden  
 YP = Yrkespolitiska Programmet  
 VP = Verksamhetsplan  
 AG = Arbetsgivaren  
 RPS = Rikspolisstyrelsen  
 PAN = Personalansvarsnämnden  
 PMY = Polismyndigheten  
 FRIC = Förbundsstyrelsens  
 referensgrupp i chefsfrågor  
 IRMA = Information Resources  
 Management Association  
 RALS = Ramavtal  
 SPI = Särskild polisinsats

# 1. SAMMANFATTNING

Granskningsutskottets uppdrag är att granska Polisförbundets verksamhet ur ett fackligt politiskt perspektiv för mandatperioden 2006 – 2010. Ambitionen har varit att synliggöra framgångsfaktorer, men också påvisa vad som kan förbättras för framtiden. Granskningsperioden är omfattande och avgränsningar har gjorts utifrån medlemsintresse och med hänsyn till revisorernas ekonomiska granskningsuppdrag. Vi har gett förslag till åtgärder där sådana varit tydliga och talar för utveckling. Det står Förbundsstyrelsen, förtroendevalda och medlemmar fritt att ta till sig dessa förslag i framtida policy eller motioner.

Rapporten ger positiv och negativ kritik till FS och dess fackliga politiska verksamhet. Det vi funnit och som kan uppfattas som negativ kritik är utvecklingsområden. Vi ser goda möjligheter till utökad trygghet, kunskap och utveckling i det fackliga arbetet för PF och dess medlemmar. Avtalsfrågorna har dominerat en stor del av granskningsperioden. Den har påverkat såväl enskilda medlemmar som fackliga företrädare. Avtalsprocessen har medfört stora påfrestningar för den fackliga organisationen.

Verksamhetsplaneringen utifrån bifallna motioner från representantskap, Yrkespolitiska Programmet och andra målvisioner inom PF har belysts och vi har bl.a. följt upp effekten av en bifallen motion från 2006. I arbetet har FS ledamöterna och ombudsmän samt övriga anställda på kansliet visat stort engagemang i alla verksamhetsfrågor av politisk facklig karaktär, oavsett ansvarsområde. Alla har generellt en stor arbetsbelastning.

I våra möten med FöO ordförandena, ombudsmän, övriga anställda på kansliet, medlemmar, AG representanter och andra fackliga organisationer samt politiker har vi fått bekräftelse på det lilla fackförbundets storhet. PF finns och syns i många sammanhang och uttalar sig i de flesta frågor som berör det dagliga arbete för poliser i ett professionellt yrke. Att vi är politiskt obundna är viktigt, inte enbart utifrån stadgarna, utan för medborgarna och för PF trovärdighet.

Det är medlemmarnas behov av trygghet, utveckling och kunskap som ska stå i främsta rummet i den vardagliga politiska fackliga verksamheten inom PF. Det kräver att kommunikationen är lättförståelig och lätt åtkomlig. FS, FöO ordförande och alla förtroendevalda har ett stort ansvar att delge på hemmaplan. Extern och intern kommunikation ska vara i balans med varandra. Ett ömsesidigt ansvar för förankring, bjuder in till ett närmare samarbete mellan FS och FöO. I vissa lägen, i en intresseorganisation som PF, kan det vara viktigt att det är den politiskt ansvarige och inte tjänstemannen som står upp och förklarar frågan.

Uttrycket *"framtiden står framför oss"* formulerades vid första mötet i GU. Tanken var att öppna sinnena för att hitta möjligheter i framtiden, i motsats till att gräva i forntiden. Vi visste inte vad som stod framför oss. I denna rapport, hoppas vi att du som läsare kan hitta en del verktyg som kan användas redan idag, men också förslag till framtida möjligheter för att förbättra och utveckla PF. Det är du som fackligt förtroendevald och medlem som ska forma framtiden.

Slutligen, har vi reflekterat över GU uppdrag. Det har medfört att vi lämnat in en motion om att föra över uppdraget och granskningsansvaret till valda verksamhetsrevisorer.

Vi har glädjen att till representantskapet 2010 överlämna denna möjligheternas granskningsrapport. Vi hemställer om att vår granskning godkänns och läggs till handlingarna.

Roy Cederbäck  
Förbundsområde Västmanland

May-Britt Rinaldo  
Förbundsområde Västra Götaland

Marianne Cronebäck  
Förbundsområde Rikspolisstyrelsen

Sven-Erik Svensson  
Förbundsområde Jämtland

Anders Månsson  
Förbundsområde Skåne

Martin Åberg  
Förbundsområde Stockholm

## 2. UPPDRAGET

Granskningsutskottets uppdrag är styrt genom Polisförbundet Stadgar:

### *§ 7 Representantskapet*

#### *7.1 Uppgift*

*Representantskapet är förbundets högsta beslutande organ.*

*Representantskapet skall*

*---*

*Utse granskningsutskott, ...*

*---*

*Granskningsutskottet utses året innan val av ny styrelse ska ske. Granskningsutskottet har till uppgift att, ur ett fackligt politiskt perspektiv, granska verksamheten mellan ordinarie val av förbundsstyrelse.*

*---*

*Alla beredningsorgan (valberedning, granskningsutskott eller annan av representantskapet särskilt inrättat beredningsorgan) skall avge skriftlig redovisning och förslag till beslut.,*

Någon arbetsordning för hur arbetet är tänkt att utföras finns inte att tillgå. Varje tidigare GU har därför fritt tolkat sitt uppdrag, så har också vi gjort 😊

## 3. MEDLEMMAR I GRANSKNINGSUTSKOTTET

Representantskapet 2009 valde medlemmarna i Granskningsutskottet enligt nedan:

Roy Cederbäck, Förbundsområde Västmanland  
Marianne Cronebäck, Förbundsområde Rikspolisstyrelsen  
Anders Månsson, Förbundsområde Skåne  
May-Britt Rinaldo, Förbundsområde Västra Götaland  
Sven-Erik Svensson, Förbundsområde Jämtland  
Martin Åberg, Förbundsområde Stockholm

## 4. SYFTE

GU syfte har varit att opartiskt, objektivt och professionellt granska PF arbete och verksamhet för mandattiden 2006 – 2010. GU har försökt att synliggöra vad som varit bra men också påvisa vad som i framtiden kan utgöra förbättringar för PF och dess medlemmar. GU har gett förslag till åtgärder där behoven är tydliga och det finns utrymme för utveckling.

## 5. METOD – ARBETSSÄTT

GU har tagit del av skriftligt material (Se referensförteckningen) och muntlig information.

Den muntliga informationen har inhämtats vid i förväg planerade intervjuer. Därutöver har GU tagit emot förslag på granskningsområden via e-post efter annonser och artiklar i Fackligt Uppdrag (e-information till förtroendevalda) och Polistidningen (medlemstidningen) samt vid direkta medlemskontakter.

GU har intervjuat FS ledamöter och suppleanter, PF ombudsmän och övrig kanslipersonal, revisorer, FöO ordförande, samt i förekommande fall, andra som på ett eller annat sätt kunnat lämna information om verksamheten. (Se vidare referensförteckningen.)

GU har tagit del av FS Mål och Inriktning för 2007 – 2010 och identifierat ett antal områden som utgångspunkt för granskningen, vilka GU sammanfattat enligt nedan:

- Avtalsrörelsen 2007 – 2010 och avtalsrörelsen 2010.
- Tryggheten i yrket, anställningsvillkor, det attraktiva medlemskapet.
- Förtroendevaldas trygghet, fackliga utbildning och möjligheter att företräda medlemmarna och föra deras talan.

- Framtidens poliser och polisorganisation, polisrollen, uppvärdering av yrket, högskoleutbildning, legitimerad polis, yrkesutveckling, ledarskap.
- Jämställdhet, integration och mångfald.

Redovisningssättet är den rapport som du nu håller i handen. GU har sammanställt information från handlingar, intervjuer och övriga synpunkter, under för organisationen kända begrepp och rubriker.

Under vårt arbete har vi varit noggranna med att undvika eventuell jävsituation.

## 6. AVGRÄNSNINGAR

De avgränsningar som gjorts har beslutats gemensamt i GU, utifrån att aktuellt område tillhör annans ansvarsområde eller att det varit utan betydande fackligt politiskt intresse. I flera fall har GU fått godtagbara förklaringar på våra frågeställningar och därför lagt frågan åt sidan.

Avgränsningarna har bland annat rört arbetsmiljö på kansliet och det arbetsmiljöansvar som vilar på dess chefer. GU har dock konstaterat att en genomlysning av situationen och arbetsfördelning är av stor vikt.

### 6.1 GRANSKNINGSUTSKOTTET 2006 RAPPORT

Rapporten från Granskningsutskottet 2006 vilken godkändes av representantskapet samma år, lämnade ett antal förslag till utveckling. Nedan följer en kort uppföljning:

- **Att det skulle utverkas ett tydligare och konkretare sätt att presentera arbetet med bifallna motioner.**  
De senaste åren har en sammanställning över bifallna motioner presenterats på representantskapet. Representantskapet har att godkänna redovisningen för inom ramen för respektive verksamhetsår.
- **Att bereda frågan hur länge en motion lever.**  
Vid det senaste representantskapet 2009 aktualiserades frågan av FS. Arbete pågår och ingår i översynen av stadgarna där avsikten är att presentera förslag till olika stadgeändringar inför representantskapet 2010.
- **Att alla motioner får ett specifikt ärendenummer.**  
Varje motion tilldelas ett specifikt ärendenummer baserat på år för motion, politiskt sakområde samt löpnummer.
- **Att det upprättas formell dokumentation över enskilda överläggningar.**  
Dokumentation sker i särskild ordning och mycket kortfattat. Revisorerna har tillgång till dokumentationen och det ingår som granskningsunderlag i revisorernas löpande arbete.
- **Att det upprättas sammanställning över fattade kanslibeslut.**  
Sedan 5 år tillbaka har det pågått ett arbete med att ta fram ett digitalt ärendehanteringssystem. Under 2010 tas systemet i bruk och under våren sker utbildning. Systemet förväntas vara i fullt bruk under hösten 2010.
- **Att förbundsordförandens allegat blir föremål för en formell beslutsattestering.**  
Det framgår av revisorernas granskning att det upprättats en godtagbar rutin för detta.
- **Att se över resursfördelningen ombudsmän/kansli med mål att kunna anställa ytterligare två ombudsmän samt en person för administrativt stöd.**  
Resursfördelning är en löpande fråga. Det är dock svårt att se annat än att en ansvarstagande styrelse hela tiden väger budgetansvar och inriktning som svarar mot en beslutad medlemsavgift. Att se över resursfördelningen är något som löpande görs på kansliet.
- **Att använda väl sammansatta referensgrupper för förankring i viktiga frågor.**  
Det finns olika syn i organisationen. En gemensam uppfattning från FS ledamöter är att förankringen i förbundets historia aldrig varit större i viktiga avtalsfrågor än den som genomfördes under den nu aktuella granskningsperioden. Från delar av organisationen upplevs förankringen som omfattande och tillräcklig medan andra delar av organisationen framför kritik med inriktning på att förankringen inte skett på bästa sätt. GU anser att det i fler sammanhang finns

möjlighet att hämta fackligt förtroendevalda ute i landet till specifika intresse och arbetsområden.

## **7. GRANSKNINGSUTSKOTTETS E-POST**

Ett mindre antal medlemmar har valt att skriva in till GU e-postadress [GU2010@live.se](mailto:GU2010@live.se).

En angelägen fråga berörde, obefogad lång handläggning av ett enskilt ärende. Av handlingar och intervjuer framgår att tidsutdräkten är anmärkningsvärt lång, men förklarlig. Administrationen på PF kansli och FS har haft en ambition att handlägga ärendet skyndsamt. De har varit beroende av andra intressenters svarstider m.m. vilket medfört tidsutdräkt som de inte kan kritiseras för. GU har valt att belysa detta enskilda ärende på detta sätt, och lämnar det i övrigt oidentifierat.

Övriga frågor som påtalats i e-postmeddelanden har behandlats under andra rubriker i rapporten utifrån att GU redan innan meddelandet blivit uppmärksammat eller själva haft ett intresse att behandla dessa.

## **8. REVISORER**

Revisorerna har som sin uppgift att granska PF räkenskaper, dess organisation och ekonomi utifrån stadgar. De söker också finna förslag på samordningsmöjligheter för kansli och ombudsmän. De har genomfört delrevisioner vid tre tillfällen per verksamhetsår. Delrevisionen protokolleras och utgör underlag för årsrevisionen som redovisas för representantskapet. FS styrelseprotokoll ska vara justerade av ledamöterna inom 1 vecka, men det har förekommit fördröjning upp till fem månader, innan de kommit revisorerna tillhanda, vilket försvårat delrevisionerna. De har därutöver haft ett antal policydokument som grund för sin granskning av handlingar som protokoll, beslutsförfarande, avtal och räkenskaper m.m.

Vid flertal tillfällen har revisorerna påtalat behovet av personalhandbok, arbets- och delegationsordning, avtalsregister och beslutsförfarande. Personalhandboken skulle bl.a. innehålla arbetsbeskrivningar och ansvarsområden för de olika tjänstemännen samt vem som är ersättare vid frånvaro. Pärmen för avtalsregister är tänkt att innehålla anställningsavtal och arbetstidsavtal för anställda samt andra avtal rörande upphandling av el, sophantering, diverse inköp och tjänster etc.

Revisorerna har även funnit att ordföranderåden/konferenserna beslutats av representantskapet 2007, men att beslutet aldrig fullföljts i FS beslut eller stadgereglerats under mandatperioden.

Arbetsgivarens (Läs PF) och den enskildes ansvar gällande arbetstid, ersättningar och reseplanering har inte förhandlats med arbetsplatsens fackliga organisation trots att förslaget legat klart under lång tid.

Dokumenthanteringen har under längre tid varit under projektutredning och något funktionellt diarium finns inte vilket medför brister i ärendehantering så att ärenden inte kan följas, hittas eller bevakas. Ett register över inkomna handlingar, vem som handlägger etc. skulle underlätta och vara tryggt för förtroendevalda, medlemmar och för kanslipersonal, när frågor kommer om var ett ärende befinner sig i handläggningen och hos vem.

Revisorerna finner att det råder en informationsbrist mellan vad som sker på FS nivå kontra FöO nivå i likriktningen av stadgar. PF stadgar utgör grunden för föreningsverksamheten varför GU anser att det är av väsentlig vikt med tydliga rutiner. Stadgar som utformats på FöO nivå och beslutats av FS, har samlats in till kansliet och finns nu som en kunskapsbank för hela landet.

Revisorerna har också påtalat att ett annat hjälpmedel ut i organisationer skulle vara mallar för revisorer, kassörer, årsmöten m.m. Detta skulle skapa trygghet i ledamotsuppdraget för nya fackliga förtroendevalda.

Förbundets telefonkatalog är uppbyggd efter de tidigare nätverken i stället för att varje ledamot i styrelserna finns angiven med ansvarsområden under det lokala uppdraget. Detta medför att det kan vara svårt att hitta rätt kontaktperson i FöO styrelser.

### **8.1 Ärendehanteringssystemet**

Januari 2010 togs beslut i FS om inköp av ett ärendehanteringssystem som skulle kunna hantera flera av de brister som revisorerna påpekat under mandatperioden. Tidsutdräkten anges bero på flertal omständigheter varav den ekonomiska möjligheten till ett avancerat system var den styrande.



Systemet implementerades med början i mars – april 2010 och utbildning till personalen har påbörjats. Systemet består av olika moduler som ska integrera med varandra för att underlätta den administrativa hanteringen och fylla stora delar av det behov som revisorerna påpekat. Systemet i sig är avancerat och kräver att användarna har kunskap om både dess möjligheter, dess uppbyggnad och kravet på informationsinläggning, för att fungera. Vid studie av databassystemet kunde konstateras att det har kapacitet att byggas ut efter behov från organisationen. Databasen lagras i servrar externt och ger möjlighet till åtkomst utanför det egna nätet, men kräver också ett större säkerhetstänkande. Komplexiteten och den stora informationsvolym som är möjlig att hantera i systemet, påfordrar också att det finns tillräckligt med resurser för dess förvaltning.

PF diarium och hantering av inkomna ärenden har, p.g.a. sekretessproblem, bedömts inte kunna läggas in i det ärendehanteringssystem som upphandlats. Beslut har därför tagits att utreda möjligheten att lägga ihop det med medlemsregistret, som också hanterar medlemmarnas försäkringar och förtroendevaldas fackliga utbildningar. Detta projekt har påbörjats.

## **8.2 Förslag**

Granskningsutskottet föreslår

- att FS gör en intern översyn av justeringstiderna gällande sina egna protokoll och redovisning av dessa till revisorerna och övriga berörda.
- att de av revisorerna påpekade brister i delårs- och bokslutsrapporter arbetas in i ärendehanteringssystemet där så är möjligt.
- att säkerheten i inloggningen till ärendehanteringssystemet är tillförlitlig.
- att varje FS beslutar om en arbets- och delegationsordning för innevarande mandatperiod.
- att PF gällande FöO stadgar, som finns på kansliet, görs tillgängliga för förtroendevalda.
- att PF telefonkatalog speglar den befintliga organisationen på central och lokal nivå.

## **9. REPRESENTANTSKAPET**

Flera FöO ordförande framför till GU att de anser att representantskapet mycket väl kan hållas vart annat år, såsom beslutsorgan. De önskar att rådsforum eller motsvarande, kan hållas däremellan för att utveckla PF, genom möjlighet till öppna diskussioner och internfacklig dialog. Arbetssättet med tematorg för att bereda motioner och andra dokument upplevs mycket positivt. Flera påpekar att mindre FöO inte har möjlighet att delta i alla tematorg/ seminarier, då de saknar både ombud och ekonomi för detta. GU väljer att inte fördjupa sig ytterligare i frågan om representantskapet då denna kommer att behandlas i stadgeförslaget från FS.

### **9.1 FÖRSLAG FRÅN FS**

GU har erfaren att ombuden vid representantskap, vid flera tillfällen, inte fått möjlighet att ta del av underlag eller konsekvensbeskrivningar innan FS presenterar förslag som medför ekonomiska konsekvenser på medlemsnivå. Här kan som exempel nämnas FS förslag på representantskapet 2009, till höjd medlemsavgift.

#### **9.1.1 Förslag**

Granskningsutskottet föreslår

- att FS presenterar ett beredningsunderlag eller konsekvensbeskrivning, inför ekonomiska beslut vid representantskapet.

### **9.2 MOTIONSBEHANDLING**

Under motionstiden avdelas kanslipersonal att sammanställa inkomna motioner, dvs. numrera och fördela i ansvarsområden gentemot FS ledamöter och ombudsmännen. Uppfattningen hos FS ledmöter, ombudsmännen och kansliet, är att handläggningstiden är för kort, innan förslag till beslut ska sändas ut till representantskapets ombud. FS ledamöterna påbörjar sin handläggning av inkomna motioner redan innan sista inlämningsdag. Detta för att på ett korrekt sätt kunna ge direktiv/vägledning till ombudsmännen som är i linje med det politiskt fackliga perspektivet i verksamheten. Ett stort arbete läggs ner i att kontrollera, om en fråga redan är under behandling t.ex. i grupper vid rikspolisstyrelsen.

Arbetet med bifallna motioner går till på likartat sätt. De fördelas till politisk ansvarig och till ombudsman utifrån ansvarsområde. Ombudsmännen deltar i arbete vid RPS i olika projekt- och arbetsgrupper. PF skickar påminnelser i frågor som inledningsvis var en bifallen motion till handläggarna hos AG.

Vid representantskapen har FS ledamöter och ombudsmän påtalat faran med att bifalla motioner, trots avsaknad av ekonomiska underlag som beskriver konsekvenserna. Risken är att ombuden beslutar utifrån känsla och hjärta när konsekvenserna inte är fullt klarlagda.

GU delar delvis denna uppfattning och refererar till motionen om ”Mångfaldsåret”. Det är dock av högsta vikt att ett medlemsbehov av trygghet, för utveckling eller annan kunskap beaktas vid motionsbehandling och för verksamheten i stort. FS och dess kansli kan inte bortse från att det är medlemmarnas krav som ska stå i främsta rummet.

GU efterlyser en lösning på handläggningstiden och belastningen för FS ledamöter och kansli. Motionstiden följer PF stadgar och övriga underorganisationers behov av tidsutrymme för sin lokala hantering. Det skulle äventyra de större FöO underorganisationers arbete om deras motionstider avsevärt skulle förkortas. En möjlig avlastning på central nivå finns i det senast utsända förslaget till nya stadgar (april 2010).

### **9.3 BIFALLNA MOTIONER**

GU har tagit del av FS redovisning av bifallna motioner och hur dessa därefter bereds. Redovisningen innehåller bifallna motioner från 2002 och fram till representantskapet 2009. Vid representantskap 2006, 2007, 2008 och 2009 har redovisningen godkänts efter att FS besvarat eventuella frågor.

Frageställningen ”när är en bifallen motion uppfylld” och ”hur länge lever en motion” har vid flera tillfällen diskuterats och uppfattningarna går isär. Någon enhetlig definition för dessa begrepp har inte arbetats fram. Frågorna har behandlats av både företrädare för FS och representantskapet. Det förekommer att en bifallen motion lever kvar över tid, även om förutsättningarna förändrats sedan bifall. Detsamma gäller motioner som återkommer och bifalls, trots att det redan finns en mer eller mindre identisk motsvarighet sedan tidigare. Detta gäller ofta motioner som olika motionärer känner frustration över, när den föregående ännu inte uppfyllts. Vid representantskapet 2009 aktualiserade FS åter frågorna. FS har sedan dess arbetat med dessa.

GU har förståelse för att det kan uppfattas förvirrande för medlemmen, att en motion anses uppfylld genom att frågan lämnats över för vidare beredning i ett arbetsgivarforum, när det som motionären önskar ännu inte uppfyllts.

#### **9.3.1 Förslag**

Granskningsutskottet förslår

- att FS eller den de utser arbetar fram en mer tydlig och kortfattad förklaring till begreppen; bifallen, avslagen och besvarad motion.
- att FS eller den de utser tar fram en tydlig rutin för när en bifallen motion ska anses uppfylld eller i övriga fall ska avföras.
- att det samtidigt med ovan arbete arbetas fram en rutin för hur likartade motioner kopplas till ”modermotionen”.
- att motioner som kan leda till omfördelning i föreslagen intern budget kostnadsberäknas och presenteras i förslagen till motionssvar inför representantskapet oavsett FS förslag till beslut.

#### **9.3.2 Mångfaldsåret 2007**

Vid representantskapet 2006 bifölls en motion om att 2007 skulle vara ett ”Mångfaldsår” inom PF. Kostnaden var inte beräknad av FS, mot bakgrund av att de inte förväntade sig ett bifall på motionen. Under tematorgsarbetet påtalades bristen på effekt vid tillfälliga eller kortvariga kampanjer. Både då och i intervjuer som GU genomfört, poängteras istället vikten av jämlikhet och mångfaldsarbete över tid och i samarbete med AG i det dagliga. Samtliga FöO hade redan innan 2006 fungerande jämställdhets och mångfaldsarbete gemensamt med AG och kan därför inte påvisa någon märkbar effekt av PF satsning, varken inom yrkeskåren eller hos fackliga förtroendevalda.

För Mångfaldsåret redovisas en kostnad för PF centralt på dryga 300.000 kronor. I detta specifika ärende tvingades FS omfördela medel, från annan planerad verksamhet, för att klara genomförandet.

## 10. FÖRBUNDSSTYRELSEN

PF styrelse består av representantskapet valda ledamöter med suppleanter. För granskningsperioden har FS haft följande medlemmar och sammansättning:

Ordförande	Jan Karlsen
1:e vice ordförande	Lillemor Melin Swing
2:e vice ordförande	Lars Bergman
Ledamöter:	Sofia Ask Ulrik Lindqvist Björn Lundberg Anna Nellberg Susanne Persson Erling Staxäng
Suppleanter:	Tomas Agnevik Lena Andersson Kenneth Fahlesson Mats Johansson Fredrik Lundquist

Samtliga ledamöter och suppleanter har intervjuats. GU kan konstatera, att alla talar om trivsel och god stämning i arbetet och inom de ansvarsområden och uppdrag som de innehaft. Alla har blivit påtagligt påverkade av händelserna runt avtalsrörelsen 2007 – 2010 och den massiva kritiken mot arbetstidsavtalet och SPI-avtalet.

Alla ledamöter och suppleanter är ”arbetande” fackliga förtroendevalda utifrån att de har politiska ansvarsområden i FS. Alla ledamöter, med undantag av FS ordförande och en ledamot, har under mandatperioden haft fackliga förtroendeuppdrag på olika nivåer inom sitt FöO.

GU kan konstatera att en central facklig förankring inom det egna FöO är positivt, men att det egna FöO får en extra arbetsbelastning utifrån tidvis avsaknad av denna kraft. Det kan dock inte nog tydligt poängteras att ledamöterna i FS inte sitter på sitt FöO mandat, utan är valda med fullt förtroende av hela landet genom representantskapet. Det skulle vara förödande för den politiska fackliga verksamheten, om ledamöter enbart arbetade för och med sitt eget FöO intressefrågor. Ledamöterna i FS innehar ett nationellt ansvar och GU har inget annat funnit, än att de har arbetat utifrån detta perspektiv.

Uppdraget i FS kräver en stor allmänkunskap i polisyrket, facklig erfarenhet, ett gott omvärldsperspektiv samt god medlemskontakt. Samtliga ledamöter har flerårig facklig erfarenhet från förtroendeuppdrag i sitt eget FöO. Flera av dem har också varit suppleanter eller ledamöter i FS innan innevarande mandat och granskningsperiod.

## 11. FS VERKSAMHETSPLANERING

Det yrkespolitiska programmet som antogs av representantskapet 2005, beskriver PF polispolitik på en övergripande strategisk nivå. Andra strategiska dokument är PF värdegrund, rapporten från FS referensgrupp i chefsfrågor, opinions och kommunikationsplaner 2007 – 2010 och handlingsplan för jämställdhet och mångfald m.fl. samt ett antal policydokument. Dokumenten är en vägledning i det dagliga arbete för anställda på PF.

VP, som tas fram årligen, är ett komplement till de strategiska dokumenten. Syftet med planen är dels att kansliet och FS ska ha en god beredskap för kommande aktiviteter och dels att FöO på ett strukturerat sätt ska få kännedom om de aktiviteter som är inplanerade under året. VP är också FS viktigaste verktyg för att leda och styra PF verksamhet. Den baseras på uppdrag från representantskapet, FS-beslut och diskussioner i FöO.

Verksamheten presenteras årligen vid representantskapet i ”Polisförbundets Årsredovisning”.

### 11.1 FS VERKSAMHETSPLAN

FS utövar sitt inflytande på verksamheten och dess inriktning utifrån upprättandet av VP efter varje representantskap. I VP beaktas bifallna motioner och andra inriktningsbeslut som tagits vid representantskapet samt målvision enligt YP. VP är en ram för verksamheten, men kan behöva justeras utifrån nya uppkomna behov från

organisationen. VP kan också justeras av presidiet, utifrån omvärldens utveckling. Den demokratiska processen är dock avhängig representantskapets riktlinjer.

GU konstaterar att det politiska inflytandet blivit starkare under mandatperioden men att det också finns starka tjänstemannakrafter. Vi finner att nuvarande politiska inflytande på VP ger en god balans till medlemsbehov och omvärld.

VP är en viljeyttring och ett styrdokument med medlemsfokus och med tydliga huvudlinjer som med lätthet kan appliceras ute i den dagliga fackliga verksamheten.

Uppföljning av VP, som GU funnit, är årsberättelsen, sammanställningen av ekonomi och budget, redovisningen av bifallna motioner samt mediamätningar. Därutöver är det GU, som väljs vart fjärde år, att granska verksamheten för hela innevarande mandatperiod.

### 11.1.1 Förslag

Granskningsutskottet föreslår

- att PF inrättar funktionen ”verksamhetsrevisor” (Se motion till representantskapet 2010.).
- att det årligen genomförs en resultatdialog med förbundets FS-ledamöter.

## 12. FS PRESIDIUM

PF styrelse har ett presidium som består av de tre ordförande; Jan Karlsen, Lillemor Melin Swing och Lars Bergman. 1:e och 2:e vice ordförande ersätter ordförande vid semester och annan ledighet. De har liksom övriga ledamöter egna ansvarsområden inom styrelsens arbete.

Jan Karlsen har en personlig plats i Personalansvarsnämnden. Lillemor Melin Swing har en personlig plats i styrelsen för Eurocop. På övriga uppdrag kan de ersätta varandra.

I det europeiska polisfackliga samarbetet har PF två representanter närvarande vid möten. PF deltar också i det nordiska samarbetet. Detta har i stor utsträckning blivit av mindre betydelse genom representation i Eurocop.

GU har uppfattat skillnader hur arbetet i FS och inom presidiet har bedrivits. Mycket ensamarbete förekommer inom presidiet, tidsbrist inför framtagning av underlag för beslut och bristande presidieförberedelser samt otillräcklig internkommunikation, är påtalade irritationsmoment. Det finns en uppfattning inom organisationen att presidiearbetet förskjutits från ordinarie ledamöter till enskilda tjänstemän.

Ensamarbete öppnar för en sårbarhet i organisationen och i styrelsearbetet. Den enskilde ledamoten tvingas till att göra egna prioriteringar utan annan förankring vilket ibland upplevts som ett bekymmer. Önskemål har lagts fram, om att presidiearbetet ska utvecklas och att presidiet ska ingå i ledningsgruppen.

### 12.1 Förslag

Granskningsutskottet föreslår

- att presidiearbetet genomlysas i syfte att minska sårbarheten.

## 13. FS ARBETSUPPGIFTER OCH ANSVARSOMRÅDEN

Arbetsuppgifter och ansvarsområden är fördelade på alla ledamöter i FS. Ansvarig för ett ansvarsområde har till sin hjälp, förutom en utpekad ombudsman, också någon annan ledamot eller suppleant i FS. Samtliga ledamöter poängterar vikten av detta stöd och från kunskapsstarka ombudsmän. Det är en trygghet eftersom arbetet ofta är omfattande. Det krävs alltmer av dem som ledamöter för att FS ska hinna med att följa allt som sker inom PF. De upplever sig allmänt trygga i sina uppdrag och inom sina respektive ansvarsområden. Några har bytt ansvarsområde under mandatperioden utifrån intresse eller ojämn arbetsbelastning inom FS.

Arbetet i ansvarsområdena bedrivs både enskilt och i olika arbetsgrupper, i möten med PF ombudsmän samt med AG. Till sin hjälp har de konsulter, fackligt förtroendevalda ute i FöO och andra som kan bidra med kunskap inom det specifika området. Insamlingsarbetet och bearbetning sker genom inläsning och vid fackliga utbildningar, ordförandemöten, förbundsforum och representantskap. Tillfällen där fackligt förtroendevalda på olika

nivåer möts och byter erfarenheter. FS engagerar också, genom ombudsmännen, FöO till att bearbeta och besvara nationella remisser från AG.

Samtliga ledamöter har redogjort för sina ansvarsområden, bifallna motioner eller representantskapsbeslut och åtgärder de gjort i anledning av ärenden aktualiserade av AG. Det framgår tydligt att det varit en arbetande styrelse och att ledamöterna, för att avlasta ombudsmännen, tagit alltmer ansvar för arbetsuppgifterna. GU har förståelse för dessa åtgärder utifrån ekonomin i ett, till antal medlemmar, litet fackförbund, med ambition om ett stort fackligt politiskt inflytande.

GU konstaterar att om PF ska *"springa på alla bollar"* är detta en kostnadsfråga för medlemmarna att fundera över. Medlemmarna vill allt för ofta ha mer än vad det finns resurser till. ☺

### **13.1 Förslag**

Granskningsutskottet förslår

- att förtroendevald ledamot i FS ska genomgå lobbying- och ledningsgruppsutbildning.
- att FS i större utsträckning tar hjälp av förtroendevalda ute i landet till referensgrupper m.m.

### **13.2 FS ARBETSMILJÖ OCH TRIVSEL**

Generellt finner samtliga ledamöter att det är god trivsel, trots hög arbetsbelastning. Det är ett bra och fungerande samarbete i FS som gynnar verksamheten. Frågan om vem som är "deras facklige företrädare" aktualiseras när GU frågar efter vilket mått av tid de lägger ner, samt när det påtalas om mycket ensamarbete.

På grund av arbetsbelastningen sker i stort ingen kontinuerlig kompetens eller fortbildning i styrelsen, och individuell utveckling prioriteras oftast bort. Två ledamöter har på eget initiativ tagit sig tid till utbildning i ämnen inom eget ansvarsområde. Uppfattningen är att det finns bra möjligheter till utbildning, men att det måste ske på eget initiativ.

Samarbetet mellan FS och ombudsmännen beskrivs som bra till utmärkt. Alla ledamöterna påtar att arbetsbelastningen på ombudsmännen är hög, och tidvis för hög. GU har fått kännedom om att några ärenden "fallit mellan stolarna". Det kan bero på att det inte funnits något ärendehanteringssystem. Det är högst olyckligt att framtagandet av ett fungerande ärendehanteringssystem tagit så lång tid. Förklaringen GU fått är bl.a. att arbetsbelastningen på kansliet krävt andra prioriteringar. PF revisorer har under flertalet år påtalat detta problem, utan att det resulterat i någon åtgärd.

Förtroendet som FS ledamöterna möts med från medlemmar, fackligt förtroendevalda i FöO, anställda på kansliet och ombudsmännen, gör att de känner sig delaktiga i det dagliga arbetet. Ett stressmoment är dock balansgången mellan att arbeta centralt i förhållande till sitt engagemang och uppdrag i den egna FöO. Förutsättningarna för ledamöternas uppdrag i FS är olika, utifrån vilket FöO de kommer ifrån.

#### **13.2.1 Förslag**

Granskningsutskottet föreslår

- att kommande FS utreder möjligheten till tidsbegränsade förtroendeuppdrag, anställningar i projekt eller för utredningsuppdrag i specifikt ärende, för förtroendevalda i FöO, för att avlasta kansli, ombudsmän och ledamöter i FS.
- att FS ledamöter kompetensinventeras och kompetensutvecklingsplan upprättas.
- att det bör undersökas om en likriktning av facklig tid för FS ledamöter kan ske.

## **14. PF EKONOMI OCH BUDGET**

FS ledamöter ger en bild av att de fått alltmer inflytande på ekonomi och budget. Senaste åren har präglats av besparingar i verksamheten bl.a. p.g.a. kostnader för driften av kansliet. Samtliga ansvarsområden äskar om pengar till sin verksamhet och det är FS ansvar att prioritera.

Debatten vid senaste representantskapet, om höjd medlemsavgift förvånade inte FS-ledamöterna. Det är skäligt att en god redovisning ska lämnas till ombuden innan beslut. Efter krav från ombuden på representantskapet motiverades den föreslagna höjningen utifrån behovet av nyanställningar till kansliet, ökade kostnader för rätts-hjälp, satsning på fackliga utbildningar samt kostnader i samband med avtalsrörelsen 2010.

GU konstaterar att under 2010 har inte fackliga utbildningar utökats ekonomiskt utan enbart i numerär. Vidare har byten av ombudsmän skett, men i övrigt har inga anställningar skett som medfört utökad personalstab till antalet. Eventuella ökade kostnader för rättshjälp kan inte verifieras före 2010 års utgång.

GU har uppmärksammat på beslutet att provanställda polisaspiranter avgiftsbefriats från sin centrala medlemsavgift under provanställningstiden. Detta, enligt uppgift, för att kompensera deras kostnad för arbetslöshetskassa eftersom de inte omfattas av PF arbetslöshetsersättning, om de senare inte anställs av den PMY de provanställts vid. Vid en beräkning finner GU att det beslutet hittills medfört ett inkomstbortfall på cirka 900.000 kronor för PF. GU har inte i sin granskning kunnat finna något skriftligt underlag på hur många av polisaspiranterna som haft en kostnad till en arbetslöshetskassa under provtjänstgöringen. Vad GU kan läsa i FS protokoll är att detta beslut är taget för nu aktuell polisaspirantgrupp. Hur detta ska hanteras för framtiden är inte känt i skrivande stund. Här kan även AG hantering av anställningsform vara av betydelse.

## **14.1 Förslag**

Granskningsutskottet föreslår

- att i frågor av ovan ekonomisk karaktär, dvs. utöver planerad budget, bör ordföranderådet få ett i förväg utskickat underlag med konsekvensbeskrivning samt ges möjlighet till rådgivande yttrande.

## **15. KANSLI**

GU har också tittat på PF, utifrån perspektivet arbetsgivare och hur fackliga politiska beslut förmedlas, verkställs och följs upp av Arbetsordning för FS fastställd 1996-02-08 framgår att

*"Kanslichefen utövar Polisförbundets arbetsgivaransvar och arbetsgivarbefogenheter. Vid längre sammanhängande frånvaro utses ställföreträdande för kanslichefen. Vikarie provas från fall till fall."*

All personal på kansliet, ombudsmän och övriga medarbetare har erbjudits möjlighet att teckna sig för intervjuer med representanter för GU. GU har uppskattat den öppenhet och det förtroende de intervjuade visat oss.

Medarbetarna är väl medvetna om sina uppdrag och vad arbetsgivaren i form av PF förväntar sig av dem. De är väl förtrogna med PF politiska fackliga perspektiv och inriktning. Det är tydligt att flera av de anställda har en stor arbetsbelastning men i de flesta fall upplevs det inte övermäktigt, utan snarare hanterbart och utmanande.

Ledningsgruppen kan ibland upplevas som otydlig. Önskemål har framförts om en genomlysning av strukturen av arbetsledning i förhållande till politiskt ansvar och tjänstemannaansvar.

PF är en bra arbetsgivare när det gäller villkor i anställningen. Medarbetarnas kompetens tas väl till vara. Flera av de anställda har en stor ambition och en önskan om personlig utvecklingsplan. Det har också framförts en önskan om upprättandet av en arbets- eller funktionsbeskrivning samt ett ersättersystem.

Det efterfrågas en ombudsman för utbildning (utöver facklig fortbildning) och EU-frågor, samt en utökning eller omfördelning av ämnesområdet arbetsmiljö/ trygghet. Utveckling av intern kommunikation inom PF efterfrågas utifrån den stora satsningen som skett på extern. YP bör revideras för att motsvara omvärldens utveckling. Nya arbetsformer för kansliet, så som arbete i team föreslås utifrån att det nu saknas ersättersystem.

GU har noterat att kanslipersonal, inklusive ombudsmän, påverkats negativt av efterspelen till avtalsrörelsen. Det upplevs som att förtroendevalda och medlemmar ute i organisationen har låtit sin frustration gå ut över anställda på PF. Händelsen i Malmö ses som en absurd situation och upplevdes av några som hotfullt. Demonstrationer i Stockholm och debatten på Blåljus har upplevts på liknande sätt.

Idag kan kansliet uppfattas som underdimensionerat i förhållande till skapade behov. Det finns för framtiden ett behov av att tydligt prioritera. Här är ekonomin, arbetsmiljöansvar och medarbetarviljan helt avgörande för vad det finns utrymme till att göra.

## 15.1 OMBUDSMÄN

PF anställda ombudsmän har ansvarsområden inom studerandefrågor, diskriminerings- och mångfaldsfrågor, rätthjälpsfrågor, pensionsfrågor, chef- och ledarskapsfrågor, arbetsmiljö m.m. GU finner att de har en stor och bred kunskap och är väl förtrodda med PF politiska fackliga inriktning. De arbetar nära FS och övriga kansliet och företräder PF vid förhandlingar. Intresseområdena studerande samt chefs- och ledarskapsfrågor har fått utpekade ombudsmän under mandatperioden.

Ombudsmännen uppfattar sina uppdrag som stimulerande och utmanande med uppgift att till FS leverera kunskap med förankring till omvärlden. De ombudsmän GU intervjuat upplever att deras kompetens tas väl tillvara och att det finns möjlighet till kompetensutveckling om de så önskar. Kontakten med FöO och medlemmar är uppskattad. Samarbetet med FS fungerar gott och ett lagspel har utvecklats sedan FS blivit en arbetande styrelse. Ombudsmännen upplever att det inte är odelat positivt, då det ibland kan bli ottydligt vem som leder grupper eller projekt. Tillsammans med FS ledamöter och kansliet deltar de i utbildningar och möten för fackligt förtroendevalda.

Viss irritation riktas mot politiska utspel som inte förankrats hos ombudsmännen utifrån deras kunskap inom intresseområden. Debattartiklar med sakfel har därför kommit ut, enkäter med ledande frågor eller formuleringar som retat upp fel målgrupp. Detta skulle kunna undvikas, enligt ombudsmännen, genom en mer utvecklad intern kommunikation. Till viss del har det blivit bättre sedan regelbundna veckomöten införts.

### 15.1.1 Förslag

Granskningsutskottet föreslår

- att dialog förs med berörda ombudsmän innan utspel, enkät och debattartikel publiceras.

## 16. FÖRBUNDSOMRÅDEN

GU har i sitt uppdrag valt att intervjua alla FöO ordföranden och i förekommande fall f.d. FöO ordförande. Detta för att få en bild av hur kontakten och samarbetet med FS fungerar i den fackliga vardagen.

Fackligt stöd från FS känner de flesta FöO men några önskar att det kunde vara större. Några anser att kontakten är obefintlig utöver ordföranderåden. Mindre FöO väljer ofta att i verksamhetsfrågor kontakta andra FöO istället för FS. FöO som har ledamot i FS känner större närhet till verksamheten centralt än övriga. Det är uppskattat när en FS ledamot kommer till FöO för att tala om centrala politiska fackliga frågor.

Kontakten med kansliet och ombudsmännen är i allmänhet god. Ombudsmännen uppfattas som mycket kunniga och kompetensstarka. Det finns dock uttalade kommunikationsproblem mellan några ombudsmän och några FöO. Administrationen på kansliet upplevs som mycket bra och stödjande. Ärenden som *"ramlat mellan stolarna"* är ett problem för FöO när de ska stötta och förklara för den enskilde medlemmen. Det finns önskemål om jourhavande funktion eller en *"hot line"* för fackligt förtroendevald.

FS politiska utspel upplevs inte odelat positivt av FöO. Det förekommer att de känner sig utanför eller för sent informerade i utspelen. Det finns en uppfattning att PF når ut väl med sitt fackliga politiska budskap men att det inte alltid ligger i linje med vardaglig FöO verksamhet. Det uppskattas när de får underlag och information om utspelen i god tid innan. FöO uppfattar att PF kommer väl ut med sitt politiska budskap till politiker och media. Varumärket "Polisförbundet" är starkt och förknippas med polisverksamhet, som de flesta ofta har uppfattningar om, vilket medför att det blir ett bra genomslag om PF inställning i frågor i media.

Medlemsundersökningar, så som den om status och lön skapar förväntningar hos medlemmarna. Ibland kan frågorna uppfattas som ledande och då får frågeställaren det svar den önskar. Det är ibland svårt för den enskilde medlemmen att veta vad som frågas efter eller vad målbilden är i undersökningen.

### 16.1 Förslag

Granskningsutskottet föreslår

- att frågan om behovet av *"hot line"* utreds.

## **16.2 ORDFÖRANDERÅD**

Genomgående anses att ordföranderåden är ett viktigt forum för information och nätverksbyggande inom PF och med FS. Det finns en önskan om att deltagandet utökas med en representant från respektive FöO. Detta för att ha någon att diskutera med på plats i saksakfrågor inför rådgivande utslag och för att underlätta vid information på hemmaplan. I övrigt upplevs ordföranderådet som ett angeläget och återkopplande forum på bredare nivå.

FöO ordförandena efterfrågar en tydligare struktur runt upplägget och förberedelserna för ordföranderåden. Det finns också en uppfattning om att dagordningen är fulltecknad. Vid punkten FöO information, är tiden minimal eller näst intill obefintlig. Det har framförts önskemål om utökad tid eller antal möten. GU har noterat att frågan om ordföranderåd bereds inom arbetet med förslag till nya stadgar för PF.

## **16.3 "VILANDE NÄTVERK"**

FöO anser att nätverken fortsatt att fungera inom gruppen arbetstider, kommunikation, opinion och arbetsmiljö. Detta genom att utpekade ansvarsområden bjuds in till utbildningar via kurskatalogen. Att nätverken skulle aktiveras mer anses av många FöO önskvärt, men det finns en acceptans för problemet med kostnader. Erfarenhets och kunskapsutbytet som förmedlas via nätverk/ utbildning upplevs som särskilt värdefullt.

Aktiverade nätverk skulle bidra till att regions eller blockbildningar upphör eller i varje fall inte blir lika starka. Vad som idag sker, kan ses som en kostnadsförskjutning från centrala till lokala medel när det istället blir regionmöten i intressefrågor. Dessa möten sker ofta utan insyn från FS. Frågan från flera håll är om ordföranderåden ersatt nätverken.

## **16.4 REGIONSAMARBETE**

PF är en rikstäckande organisation och det är viktigt och stimulerande att mötas över FöO gränserna. Alla har inte samverkan med annat FöO i politiskt fackliga frågor. Studerande FöO PHS Solna, PHS Växjö, PHS Umeå samt FöO Rikspolisstyrelsen och FöO Rikspolisens har idag inga organiserade samverkansformer. Regionsarbetet handlar om att stötta varandra. Det krävs möten för klarläggande och erbjudan till stöd i frågor också för mindre intressegrupper. Regionala samarbetet har utökats när nätverken försvann.

Götalandskonferensen består av Blekinge, Gotland, Halland, Jönköpings län, Kalmar län, Kronoberg, Skåne, Västra Götaland, Östergötland och tidigare Södermanland. Södermanland har valt att byta till 7-län inom Svealand under 2009.

I Svealandskonferensen deltar FöO Dalarna, Gävleborg, Örebro, Uppsala län, Värmland och Västmanland samt Södermanland. Utöver Svealandskonferensen finns idag inom Svealandregionen ytterligare två konstellationer. Den ena är 6 (7)-län; FöO Dalarna, Gävleborg, Södermanland, Uppsala, Värmland, Västmanland och Örebro. En av anledningarna till att 6-länssamarbetet startade var att nätverken lades vilande/ upphörde. Behovet att mötas kvarstod. Den andra konstellationen är Mälardalens diskussionsgrupp som består av Stockholm, Sörmland, Uppsala, Västmanland och Örebro.

Norrlandskonferensen består av FöO Jämtland, Norrbotten, Västerbotten och Västernorrland.

Det anses vara viktigt också för stora FöO, att delta i ett regionsarbete eller motsvarande. Just nu deltar FöO Stockholm regelbundet med Mälardalen. FöO Skåne, Stockholm och Västra Götaland har ett samarbete som startade upp under slutet av 2009.

Chefssektionerna i Västra Götaland och Skåne samt chefsföreningen Stockholm har sedan 2005 haft en årlig konferens där gemensamma frågor behandlats. Från 2009 har chefssektionen Västernorrland deltagit.

## **17. EXTERNA PARTER**

### **17.1 SAMVERKAN OCH SAMARBETE MED ÖVRIGA OMVÄRLDEN**

För att få en bild om hur PF fackliga politiska verksamhet uppfattas utanför organisationen har GU fångat upp information från företrädare i andra fackförbund och samarbetspartners. Samtliga talar om att PF är ett starkt och seriöst fackförbund med stort engagemang. Det är en framgångsfaktor för medlemmarna att PF är synligt för allmänheten, i medierna och hos politikerna.



PF upplevs som en skicklig organisation tack vare en aktiv ledning och en stark företrädare. De har varit aktiva i det europeiska samarbetet och har varit skicklig på att synas i media. PF är en stark organisation, mycket för att det finns ett allmänintresse för polisen som yrkesgrupp, både hos medborgarna och hos politiker. Politiker lyssnar mycket på och är intresserade av PF och de visar oftast förståelse för polisens olika problem.

De interna striderna som varit inom PF har varit förödande och har skadat varumärket. Motsättningarna blev uppmärksammade på ett för PF negativt sätt hos politikerna.

Intresset för rättsvårdande myndigheter blir allt större i samhället. Arbetsmiljöfrågor framförs på ett bra sätt av PF. Kunskapen om polisens arbetsmiljö har ökat och även stödet för att förbättra den.

## **17.2 SAMARBETE OCH SAMVERKAN MED ARBETSGIVARE**

Det är förbundsordförande som företräder PF på högsta ledningsnivå på RPS. Det förekommer både naturligt informella och formella möten mellan PF och RPS på ledningsnivå.

Det finns en uppfattning om att PF ibland varit en broms i förändringsarbetet p.g.a. att man skickat representanter som fastnat i formaliteter istället för att förmedla en medlemssyn. Det har påtalats att det förekommit att PF valt att inte ha med någon representant i arbeten, som av arbetsgivaren bedömts som viktiga frågor. Det är bra att PF arbetar med värdegrundsfrågan och AG ser mycket positivt på PF initiativ beträffande etikarbetet som är en viktig del av verksamheten. Det finns också en ömsesidig respekt mellan parterna och det anses viktigt att ha projekt tillsammans.

AG efterfrågar mer delegation i PF organisation, så att personer som kan bidra mer i förändringsarbetet deltar i möten. Kunskapen finns i den fackliga organisationen men den kommer inte alltid till sin rätt. PF borde skapa en större beredskap för att möta AG utvecklingsfrågor.

Den politiska nivån kan ibland inte skilja på Polisen och Polisförbundet, vilket kan vara förvirrande men utan att vara ett egentligt problem. PF är duktiga lobbyister, men det går inte att lösa problem via medier. Avtalen har hanterats alltför spretigt inom polisorganisationen och motsättningarna inom PF har skadat både fackliga organisationen och förtroendet. De politiska utspelen, är inte alltid odelat positiva för AG, men fungerar kommunikationen så finns mental förberedelse inför olika mediala utspel. I ledarskapsfrågorna råder en stor samsyn och ett väl fungerande samarbete.

I arbetet i PAN framfördes från AG att det finns ett behov av fler verktyg i hanteringen av personalärenden.

Inom arbetsmiljöarbetet och skyddsorganisationen är den fackliga organisationen överlägsen AG. Allmänt sett är PF väldigt aktiva i skyddsfrågor och med en stark förgrening ute i organisationen. Finns det en uppfattning i sak, måste man ta hänsyn till det, när PF för fram det.

## **18. FÖRANKRING OCH AVTALSÖRELSEN**

Förankring är en stor men svår fråga inom PF. Det kan inte nog poängteras den enskilde facklige förtroendevaldes ansvar, att i möjligaste mån, sprida facklig information som denne får del av, vidare till andra förtroendevalda och medlemmar. PF centralt och FS har en mängd kanaler genom Intrapolis, Internet, Fackligt Uppdrag, Polistidningen, ordförandemöten, fackliga utbildningar, personliga möten osv. för att ge information och kommunicera med medlemmarna.

Under mandatperioden har det framförts kritik om att fackligt förtroendevalda och medlemmar ute i landet inte känt sig informerade i frågor. Detta företrädesvis under avtalsrörelsen RALS 2007 – 2010. Här kan nämnas svårigheten att tolka och förstå arbetstids-, pensions- och SPI-avtalet.

Förankringsfrågan har föranlett mycket diskussion i PF och FS under avtalsperioden. FS anser sig ha försökt stämma av och i görligaste mån lämnat information ut till organisationen. De anser sig inte fullt ut ha lyckats och har tagit till sig kritiken. Över tid har de förändrat sitt sätt att kommunicera och retoriken förbättrats. Målet är att bli betydligt bättre inför och under kommande avtalsperiod.

I debatten som omgärdade avtalsrörelsen fick anställda på kansliet och FS ledamöter klä skott för AG tillämpning av avtalet. Detta tog mycket tid, kraft och blev en oskäligen och onyanserad debatt med personliga påhopp på enskilda anställda och FS ledamöter. Det negativa fokus som exponerades gjorde också att det blev kyliga, näst-

intill frostiga relationer i kontakten mellan FS ledamöter/ ombudsmän och fackliga företrädare inom FöO vilka upplevde brister i avtalen.

GU kan inte annat än hålla med om att förankringen kunde ha varit retoriskt bättre och mer lättförstålig och lätt-åtkomlig. Budbärare som FöO ordförande och förtroendevalda bör i större utsträckning förstå vidden av att delge på hemmaplan. Vi anser att ett delat ansvar av förankring bjuder in till ett närmare samarbete med FS. I vissa lägen inom en intresseorganisation kan det till och med vara viktigt att det är den politiskt ansvarige och inte tjänstemannen som står upp och förklarar frågan.

## **18.1 AVTAL**

Arbetsavtalet och SPI-avtalet är två av de från RALS 2007 –2010 som i stor omfattning diskuterats och som föranlett en mängd motioner till representantskapet 2010. I skiftande omfattning finns det exempel på att AG i de olika myndigheterna tillämpat avtalen på ett sätt som upplevs som negativt ur såväl ett verksamhetsperspektiv som ur ett arbetsmiljöperspektiv. GU väljer att inte ytterligare fördjupa sig i denna fråga mer än att konstatera att AG tolkat och utnyttjat avtalen på ett sätt som påtagligt påverkat den enskilde medlemmens arbetsvillkor negativt. Utökad arbetstid och förändrade förutsättningar för ersättningar vid kommenderingar upplevs gynna ett fåtal.

## **19. FÖRSÄKRINGAR OCH MEDLEMSSTÖD**

### **19.1 FÖRSÄKRINGAR**

PF erbjudande av försäkringar för medlemmen är ett av PF tyngsta argument för att knyta an medlemmar till PF. Det är en betydande trygghet för medlemmen att ha bra försäkringar till bästa möjliga premie. Det är av avgörande betydelse att denna service fungerar och att tryggheten verkligen finns i händelse av en olycka eller en skada.

Nedan behandlas enbart individ och familjeförsäkringar, för vilka premieavdrag sker på nettolönen samtidigt med medlemsavgiften, till den fackliga organisationen.

Under granskningsperioden har medlemmarnas försäkringar omförhandlats. Upphandlingen har skett enligt gällande lagstiftning. I samband med detta infördes en ”ny” försäkringsadministration, med ökad självadministration. Övergången var inte fri från problem och PF påbörjade en översyn med start sommaren 2007. Syftet var att fånga upp de problem som kunde finnas i FöO administration. Översynen följdes upp med en enkät till samtliga FöO med frågor om hur de hanterade administrationen och hur de ville att administrationen skulle hanteras, lokalt eller centralt. Enkäten bekräftade påtagliga brister gällande bl. a. servicen till medlemmarna, sekretesshanteringen av medlemsuppgifter och hanteringen av administrationsersättningen. FS beslutade att erbjuda samtliga FöO att överlämna hela administrationen av medlemsförsäkringarna till PF centralt. Vid nedtecknandet av GU rapporten 2010 har tio (10) FöO och de tre (3) polishögskolorna överlämnat sin administration till PF centralt. Enligt uppgift från PF kansli förväntas det lokala försäkringsarbetet för dessa FöO numera endast bestå i att en försäkringsinformatör lämnar enklare information till medlemmen, samt fungera som länk mellan medlemmen och PF när så är påkallat.

Flera försäkringar har förändrats under perioden, i olika omfattning. En av de större förändringarna finns i villkoren för barnförsäkringen. Premiehöjningen till följd av detta, motiveras av en ambition att behålla tidigare villkor, samtidigt som den utökats med nya delar.

Det nya försäkringsavtalet gäller från den 1 april 2009. En sen överenskommelse med försäkringsbolaget medförde att informationen om avtalet och premieförändringen till försäkringsansvariga i FöO kom först två veckor efter ikraftträdandet, vilket skapade problem med bl.a. premieaviseringen till medlemmarna. Dröjsmålet gällde också utbildningen. I ett försök att lindra problemen försökte PF att hålla en hög servicegrad.

Några FöO som enbart har försäkringsinformatör påpekar att de känner sig till viss del ”förda bakom ljuset”, när de överlämnat administrationen till PF och därmed förlorade administrationsersättningen. Några FöO upplever att de har kvar stor del av arbetet, men nu utan ersättning.

### **19.1.1 Förslag**

Granskningsutskottet föreslår

- att ha större informationsberedskap vid omförhandlingar av försäkringsavtal.

## **19.2 RÄTTSHJÄLP**

PF är unika i att erbjuda sina medlemmar rättshjälp. Detta är en av hörnstenarna i medlemskapet vilket ger trygghet för en utsatt yrkesgrupp.

Poliser anmäls i större utsträckning än tidigare och detta kräver både erfarenhet och kunskap inom PF på alla nivåer i rättshjälpsfrågor. Inrättande av "Rättsnämnd" vid kansliet, har skapat en möjlighet för alla medlemmar som blir föremål för rättshjälpsansökan, att få lika bedömningar och bli rättvist behandlade i sina ärenden.

### **19.2.1 Stöd från arbetsgivaren och skadestånd**

Hot och våld har uppmärksammats genom pressmeddelanden och uttalanden från FS ledamöter och nationella huvudskyddsombudet. Till grund för uttalanden och pressmeddelanden har legat medlemsundersökningar som gett ett nationellt underlag, inför kontakt med politiker och media.

Polisförbundet har påtalat behovet om stöd och hjälp i samband med att polismän är målsägande i brottsutredning där dessa blivit utsatt för brott i tjänsten. Arbetsgivarens inställning har visat på ointresse för behovet. PF har tvingats ta ett arbetsmiljöansvar som enligt lagstiftningen ska ligga på AG.

Polisers rätt till skadestånd har uppmärksammats utifrån Brottoffermyndighetens njugga inställning till utbetalning till polismän som i domstol erkänts sådant.

## **20. PROFESSIONEN**

Polisyrets status är en viktig fråga för PF medlemmar. Genom motioner till Representantskapet har medlemmar påvisat vikten av att tydliggöra polisyrkets status. Arbetet påbörjades redan innan mandatperioden.

### **20.1 LEGITIMERAD POLIS**

Allt sedan YP publicerades, har PF aktivt arbetat för och debatterat frågan, om en yrkeslegitimation. Vid flera tillfällen i media, vid seminarier och senast i Moralmatchen, visar PF på behovet av andra former av metodutveckling i den lärande organisationen. I denna debatt pekas bland annat på nyttan av en legitimerad polis bland verktygen för arbetsgivaren i samband med klagomål och anmälningar mot polismän.

AG visar lågt intresse för en legitimerad polis och anser att Polis är ett uppdrag, kopplat till befogenhet. Utredningar pågår om det borde vara fler som får tillgång till dessa befogenheter bl.a. vid transport av frihetsberövande. Diskussionen och PF krav om en legitimerad polis, uppfattas som negativt kärtänkande i vissa kretsar.

### **20.2 HÖGSKOLEFRÅGAN**

PF arbetar aktivt med högskolefrågan, d.v.s. att få grundutbildningen för poliser att genomföras med full högskolekompetens och på så sätt öppna för kommande generationer polismän att forska i egen profession. Idag bedrivs polisforskning på flera olika fakulteter av forskare som i de flesta fallen inte har någon egen praktisk erfarenhet i yrket. I förlängningen öppnar högskolan möjligheten till legitimerad polis med nya möjligheter till bevis på yrkesstatus och erkänd profession.

I samband med en debattartikel om högskolan uppstod en diskussion internt inom PF där det finns de som anser att artikeln är att anse som ett politiskt utspel i strid mot stadgarna. Rent sakligt kan GU konstatera att innehållet i debattartikeln ligger helt i linje med PF ambition att polisutbildningen ska reformeras till högskolestatus.

#### **20.2.1 Studerandefrågor**

För närvarande finns det två ombudsmän för studerandefrågor. Dessa arbetar nära FS och övriga på kansliet för att bevaka studerandefrågor. Behovet och ämnet blir viktigt i samband uppbyggnaden av den högskoleutbildning som nu eventuellt står för dörren.

### **20.3 CHEFS OCH LEDARFRÅGOR**

En anställning av en ombudsman i chefs och ledarfrågor visar tydligt att PF är ett förbund för alla poliser oavsett titulatur i yrket. Ombudsmannen arbetar nära FS och övriga på kansliet för att bevaka chefers intressen i fackliga frågor. I uppdraget finns också att tillsammans med FRIC gruppen uppmuntra fler FöO att bilda chefsektioner eller utse kontaktombud för chefer.

Upptakten till debatten runt utbildning för chefer inom polisorganisationen kom under och efter händelserna i Göteborg – EU ordförandeskapet 2001. PF fick politiskt gehör för sina argument. Det fackliga inflytandet har varit av stor betydelse för utformningen av innehållet i utbildningarna.

## **21. ARBETSMILJÖ**

Under mandatperioden har nationellt huvudskyddsombud inrättats. Denne har tillika en ledamotsplats i FS. Detta är en förutsättning för en samordning och gemensam syn i arbetsmiljöfrågor inom PF. GU ser att i detta uppdrag finns många möjligheter till vidareutveckling för arbetsmiljöfrågor inom polisyrket.

Under förberedelserna inför EU ordförandeskapet 2009 har PF genom det nationella HSO i pressmeddelanden påtalat behovet av utbildning för de polismän som skulle ingå i bevakningen av de olika EU toppmötena som var spridda över landet.

PF skyddsorganisation är mycket aktiv i sitt dagliga arbete och deltar i metod och produktutveckling i allt ifrån den enskilda arbetsplatsen till arbetsmiljöarbetet på nationell nivå.

### **21.1 YRKESETIK FÖR POLISER**

PF upplevs som ledande i yrkesetiska frågor. Under lång tid har PF drivit etikfrågor bland medlemmarna. Fram till idag är Kakburken det som är mest uppmärksammat utanför PF. Flera andra organisationer har tagit till sig idén och vidareutvecklat samt anpassat den till sin egen verksamhet. Under våren 2010 lanserades nästa verktyg för yrkesetiska frågor genom Moralmatchen. I lanseringen av Moralmatchen prövas en ny modell med att involvera fackligt förtroendevalda i alla nivåer i kontakten med medlemmar. Till detta har en kommunikationsplan tagits fram med underlag för pressinformation m.m.

Under mandatperioden har PF snabbt varit ute i debatten runt yrkesetiska frågor när svensk polis skakats av händelser som media beskriver som skandaler. Händelserna i Rosengård, med polismäns uttalanden om invandrare, i Västra Götaland där rykte om att piketpoliser fotograferat sig iklädda enbart vapen på fritiden i anslutning till utbildning och f.d. polischef som häktades för barn och kvinnoövergrepp, är några av de tillfällen som PF snabbt förklarat sin yrkesetiska ståndpunkt.

GU finner att FS och kansliet är snabba på att reagera i etikfrågor och att PF uppfattas som tydliga i sitt budskap i och om yrkesetiska frågor. Information till FöO ordföranden kommer i normalfallet ut via SMS, med information om var och när fördjupad kunskap i respektive ärende, kan hämtas.

### **21.2 JÄMSTÄLLD OCH JÄMLIK ARBETSPLATS**

Ur ett medlemsperspektiv har PF arbetat för att alla PMY ska ha en jämställdhetsplan. Chefer och anställda ska tillsammans arbeta för att förändra attityder som inte är acceptabla. Alla PMY ska vara fria från trakasserier. Fler kvinnor ska uppmuntras till att söka ledande befattningar.

PF arbetar kontinuerligt med jämlikhet-, integration- och mångfaldsfrågor, utifrån vad vår granskning av dokument och samtal med förtroendevalda och medarbetare vid kansliet beskriver i intervjuer. Det är bland annat inom områden som rekrytering, jämställdhet och mångfald, uttag till fackliga utbildningar och projektgrupper samt studerandefrågor, som ämnesområdet alltid aktualiseras.

## **22. KOMMUNIKATION**

Fackligt Uppdrag, IntraPolis, Internet, Polistidningen och övrig media är kanaler som PF använder i sin vardag för att sprida den fackliga politiken på alla nivåer.

### **22.1 POLISTIDNINGEN**

Polistidningen har getts ut av PF sedan 1903. Den är ett fristående organ som ska föra fram och engagera medlemmarna i det fackliga arbetet. Genom reportage ska yrkesrollen stärkas och utvecklas. Utöver reportage ska tidningen innehålla intervjuer och artiklar om aktuell forskning.

Många artiklar har gett bra gensvar bland annat de om Thailand och tsunamin och polismännens arbete där. Tidningen har aktuell nyhetsförmedling med egna nyheter. Polistidningen har stort genomslag i andra media och mätningar visar att den har stor påverkan.

I en läsarundersökning (2006) med ett högt antal svarande, påvisades det att tidningen var framgångsrik och mycket uppskattad.

Under mandatperioden har FS fått tillgång till sidor för faktainformation i Polistidningen.

## **22.2 EXTERN OPINION**

FS ledamöter och FöO anser att det går mycket pengar till extern opinion, men har förståelse för att det är nödvändigt att aktivt arbeta mot politiker och media. Exempel på bra forum att delta i eller synas vid är Almedalsveckan och partikongresser. Frågor som beredskapspolisen, högskolefrågan, status, polisetik osv. är viktiga att lobba för i alla forum. FS ledamöter talar med alla riksdagspartier för att förmedla kunskap i polisfrågor. Därutöver ges förslag till motioner på riksdagsnivå.

Mediautspel arbetas fram av kansliet och oftast får FS-ledamöterna och FöO del av underlaget åtminstone någon dag innan. Det är inte alltid FS ledamöter, ombudsmän och förtroendevalda i FöO, känner sig bekväma med frågorna eller anser sig ha full kunskap för att kunna uttala sig i dessa. Antalet utspel som görs idag är ifrågasatt då det låser upp stora resurser. - *"Kanske färre men mer återkommande utspel"* är ett förslag som lämnats till GU.

Internt uppfattas den externa politikerlobbyingen som omfattande, men ibland utan förankring i den lokala fackliga verksamheten. Exempelvis nämns utspelet om sommarinbrotten som uppfattades mer som ett arbetsgivarutspel och att poliser inte skulle få semester sommartid. Det finns mer förståelse för snabba utspel när det sker saker i den egna organisationen eller i polismyndigheten. Som exempel Rosengård, nakenpoliserna eller f.d. polischefen. Det är ämnen som direkt berörde de enskilda medlemmarna och polisetiken.

### **22.2.1 Förslag**

Granskningsutskottet föreslår

- att det övervägs om möjligheten att ta fram en kommunikationsplan med målvision, ekonomisk och politisk konsekvens och riskbedömning och en effektmätning inför varje utspel.

## **22.3 INTERNKOMMUNIKATION – AVTALS RÖRELSEN 2007 – 2010**

Förankringsprocessen i samband med RALS 2007 – 2010, ATA, ALFA och pensionslösningen var stormig och upprivande. Det kom ut information från FS men det fanns mycket annan motstridig information. Det uppfattades som ett omfattande och komplicerat avtal för både förtroendevalda och enskilda medlemmar.

Den inre fackliga diskussionen gjorde det pedagogiskt svårt att förklara avtalets alla delar för medlemmarna. Vreden riktade sig mot representantskapet, FS och PF generellt. Detta blev negativt under en längre tid och det påverkade fackliga förtroendemän då de inte heller fått information och utbildning i avtalet. I FöO startade förhandlingar om tillämpningen av ATA med AG. Några AG såg sina möjligheter i att tolka och tillämpa avtalet efter egen uppfattning vilket drabbade både verksamhet och arbetsmiljö.

Det var inga problem med att förankra pensionslösningen. Utökad arbetstid accepterades av de flesta efter förklaring. Ett av problemen var att det spreds desinformation från enskilda medlemmar. Ett annat var att tolkningarna av ATA fördes fram väldigt olika runt om i landet vilket skapade en osäkerhet om vad som gällde. Upplevelsen om avsaknaden av information från FS till FöO, ledde till att medlemmar hämtade information från annat håll som inte var helt tillförlitligt för tillämpningen i den egna myndigheten.

Det upplevdes som märkligt med handuppräckning på ordföranderådet (23 november 2007) med bara muntligt underlag. Det fanns inte möjlighet att studera närmare eller att diskutera med annan kunngig i FöO. FöO ordföranden hade att lita till FS föredragning.

Representantskapet i Malmö 2008 präglades av efterverkningarna av RALS 2007 – 2010, ATA och ALFA samt pensionsuppgörelsen. Hundratals medlemmar protesterade genom en demonstration utanför konferenshotellet. Historiskt för fackföreningsrörelsen i Sverige var det första gången facket demonstrerade mot facket. Den inre diskussionen gynnade inte PF utifrån att den flyttades till offentligheten, vilket skadade PF varumärke.

Representantskapet behandlade en motion om misstroende mot förbundsordförande. Röstningen visade att Jan Karlson hade organisationens stöd.

Vid samtal med FöO ordföranden och FS ledamöter har det framförts önskemål om att lämna händelserna bakom sig och nu gå vidare i det fortsatta fackliga arbetet. GU delar denna uppfattning.

## **23. FACKLIGA UTBILDNINGAR**

Kunskap, utveckling och trygghet är ledstjärnor i PF fackliga utbildningar. Fortbildning för fackligt förtroendevalda har sedan PF start varit viktig. Under mandatperioden har utbildningarna omarbetats och 2008 startade den idag gällande fackliga utbildningen. En utbildningstrappa i sex steg infördes. En utvärdering pågår.

Tanken med utbildningstrappan är att den nyvalde facklige förtroendemannen startar lokalt med en introduktionsutbildning och sedan fortsätter med centrala utbildningar. Först grundutbildning och därefter funktions-, påbyggnads- och slutligen fördjupningsutbildning. Utöver dessa egna utbildningar finns vissa verksamhetsår möjlighet till TCO utbildningar.

Utbudet på fackliga utbildningar presenteras årligen i en "Utbildningskatalog" som skickas till alla fackliga förtroendemen. Inom respektive FöO finns det en länsstudieledare som har till uppgift att fånga upp nya fackliga företrädare samt marknadsföra innevarande års utbildningsutbud. Kritik har framförts att utbildningskatalogen kommer ut för sent. Anmälningsdatum har redan passerats för ett antal utbildningar.

Genom PF anordnade utbildningar har förtroendevalda erbjudits och deltagit i utbildning om diskriminering och mångfald. Under mandatperioden har diskrimineringslagstiftningen ändrats (DO 2009) vilket har ökat trycket på utbildning från de förtroendevalda. PF har sökt att möta detta behov och under 2009 har denna utbildning varit en av de prioriterade. Kostnaderna för dessa utbildningar i förhållande till behovet har diskuterats. En integrering i övriga fackliga utbildningar som arrangeras av PF kan möjligen öka förståelsen i ett bredare perspektiv.

För att trygga den nyvalde förtroendevalda i sitt arbete har en introduktionshandbok tagits fram. Handboken används vid introduktionsutbildningen. I handboken presenteras bl.a. PF organisation och stadgar samt försäkringar, arbetstid och pension m.m. Introduktionshandbok upplevs generellt som bra. Det har dock framförts önskemål om att denna ska finnas i lösbladssystem, så den ska vara enklare att uppdatera.

Vid de senaste representantskapen har det av PF mål och inriktningsdokument, framgått att det finns en vilja att satsa på den fackliga fortbildningen. GU har konstaterat att antalet utbildningar är större men att budgeterat belopp för genomförande minskat. Det har också hänt att utbildningar ställts in på grund av bristande intresse.

### **23.1 Förslag**

Granskningsutskottet föreslår

- att jämställd och mångfaldsarbetet integreras, i en större utsträckning, i övriga befintliga fackliga utbildningar.
- att jämställd och mångfaldsintegreringen ska beaktas vid upphandling av föreläsare, konsulter eller annan utifrån kommande support.
- att Introduktionshandboken omarbetas till en upplaga som är lätt att uppdatera.
- att riktade funktionsutbildning genomförs i större utsträckning för FöO.

### **23.2 FACKLIGT LEDARSKAP**

De FöO ordförande som gått fackliga ledarskaputbildningar anser att utformningen av dessa är bra och har hög standard.

Den fackliga ledarskapsutbildningen är en framgångsfaktor. En verktygslåda och stöd för alla ordförande eller fackliga förtroendemen på FöO nivå. Utbildningen skapar möjlighet till att bygga nätverk och är utvecklande, ger kunskap samt ger utrymme till att utveckla ledarskapsrollen. Vissa anser att ledarskapsutbildningen ska prioriteras inom PF. Ombudsmannen för chef och ledarskapsfrågor har under våren 2010 påbörjat en utvärdering av utbildningen.

IRMA nämns av några FöO ordförande som ett bra mentorsprogram för kvinnor på ledande befattning inom PF.

#### **23.2.1 Förslag**

Granskningsutskottet föreslår

- att PF bevakar möjligheten för facklig förtroendeman att delta i chef och ledarskapsutbildningar på direkt, indirekt och strategisk nivå.

### **23.3 INFORMATIONSMATERIAL**

GU har valt att titta närmare på några av PF informationsskrifter och broschyrer utifrån politisk fackligt verksamhetsperspektiv. Bland informationsskrifter har vi valt

- Introduktionshandbok för förtroendevalda,
- Yrkespolitiska Programmet,
- Designmanualen och
- Pressrelationer och opinionsbildning.

Bland informationsbroschyrer så kallade "hands out" har vi närmare tittat på

- Kommenderingar i fokus och
- Beredskapspolisen och Hemvärnet i fokus.

Samtliga broschyrer och informationsmaterial följer PF layout och design. De kan anses överskådliga och lätt åtkomliga även för den icke invigde i fackliga frågorna. Bilder, textmassor och färgsättningar gör att läsaren snabbt känner igen sig och "vet" att det är PF material den håller i handen. Informationsmaterialen används huvudsakligen vid PF utbildningar men också som handböcker för fackliga förtroendevalda i FöO. "Hands out" kommer väl till pass vid debatter, internkommunikation och opinionsbildning samt lobbying i specifika frågor.

## **24. MEDLEMSREKRYTERING**

PF bör fortsättningsvis arbeta för en fortsatt information av värdet att vara medlem i PF utifrån trygghetsfrågor så som försäkringar, rättshjälp, arbetslöshetsersättning och kollektivavtalsfrågor.

Medlemsrekryteringen på PHS har idag lagts till deras egna FöO mot tidigare utpekade FöO inom vilket respektive PHS ligger. Några FöO har senare noterat medlemstapp p.g.a. denna förändring. Idag har FS tillsammans med studerandeombudsmännen huvudansvaret för kontakterna med studerande FöO. Förändringen har medfört merarbete för mottagande FöO med att informera polisaspiranterna och motivera till ett medlemskap.

## **25. FRAMTIDENS POLISORGANISATION**

Det är strategiskt viktigt att PF förbereder sig och arbetar med tankarna runt den framtida polisorganisationen – kanske till och med går före med egna regioner för att visa politikerna var samarbete idag sker. Lokal förankring kommer vara viktig även om det blir en nationell polisorganisation. Att i möjligaste mån spegla AG framkommer i de flesta samtal med FöO ordförandena som det enda alternativet.

FöO kommer kanske att tvingas att arbeta ur ett regionbegrepp utifrån den politiska viljan att bilda PMY Sverige. Det kommer med säkerhet ställas krav från AG om fackliga motparter på rätt nivåer. Organisationen upplevs som bra och hanterbar idag, med dagens förutsättningar, men det kan med stor säkerhet bli en snabb utveckling de närmaste åren.

## **26. SLUTORD**

GU finner att PF haft en turbulent mandatperiod 2006-2010, som har dominerats av interna motsättningar som uppkom i samband med tecknandet av ATA. I bakgrunden har också funnits turbulensen kring förra mandatperiodens avslut. Utan undantag har alla som GU har pratat med, uttalat en vilja och önskan om att nu gå vidare som ett starkt och enat PF och att motsättningarna ska läggas till historien.

Samtidigt har PF varit mycket aktiva med extern opinionsbildning i många polisfrågor och då inte minst högskolefrågan och yrkesstatusen. Den fackliga utbildningen har utvecklats och det har pågått ett ständigt arbete med att förbättra internkommunikationen med de verktyg som står tillbuds.

Det finns också en stark vilja i FöO att få möjlighet att ha bättre kontaktnät med närliggande FöO, andra ämnesansvariga och i gemensamma frågeställningar, för att på så sätt få ett ökat stöd för arbetet i det egna FöO.

Ett återkommande önskemål från intervjuade, angående PF arbete utifrån politisk facklig verksamhet, är att det ska vara mer inriktning på uppföljningar, utvärderingar och effektmätningar av de politiskt fackliga aktiviteterna.

Det finns en stark tilltro till PF förmåga, att ta tag i varje önskan i form av motioner från medlemmarna. Även om PF har en stark organisation och stor möjlighet till påverkan hos AG så är resurserna begränsade för vad som kan uppnås. Det finns en risk att påbörjade projekt och arbeten blir ofullständiga eller aldrig blir slutförda p.g.a avsaknad av resurser. Medlemmarnas egna ansvar, för möjligheterna för PF att agera och hantera uppdrag, utifrån de av representantskapet bifallna motionerna måste klargöras tydligare.

Ett enat PF med en bra internfacklig dialog och delaktighet ut i medlemsleden ger goda förutsättningar för PF att på bästa sätt tillvarata medlemmarnas intressen för framtiden.

## **REFERENSFÖRTECKNING**

### ***Muntliga källor***

Förbundsstyrelsens ledamöter  
Polisförbundets ombudsmän  
Polisförbundets administrativa kanslipersonal  
Anställda på Polistidningen  
Förbundsområdesordförandena och i förekommande fall vice eller f.d.  
Medlemmar i Polisförbundet  
Sture Nord, ordförande TCO  
Bengt Svensson, rikspolischef  
Stefan Strömberg, f.d. rikspolischef  
Andra intressenter inom och utanför den fackliga världen

### ***Skriftliga källor***

Förbundsstyrelsen protokoll  
Förteckning över beslut i Förbundsstyrelsen  
Mål och inriktningsdokument  
Förbundsstyrelsens Verksamhetsplan  
Årsrapporter  
Revisionsberättelser  
Revisorernas delrapporter  
Policydokument  
Arbetsordning för förbundskansliet 1996-02-08  
Protokoll från ombudsmännens måndagsmöten  
Yrkespolitiska programmet  
Redovisning av arbetet med godkända motioner från 2002 – 2009-års Representantskap  
Inkomna motioner till Representantskapet 2010  
Rapport från Granskningsutskottet 2002 – 2006  
Opinionsplaner  
Kommunikationsplaner  
Medlemsundersökningar  
Utbildningskataloger  
Broschyrer s.k. hands out  
Utbildningsmaterial bl.a. Introduktionshandboken  
E-post öppen december 2009 – mars 2010  
M.M.