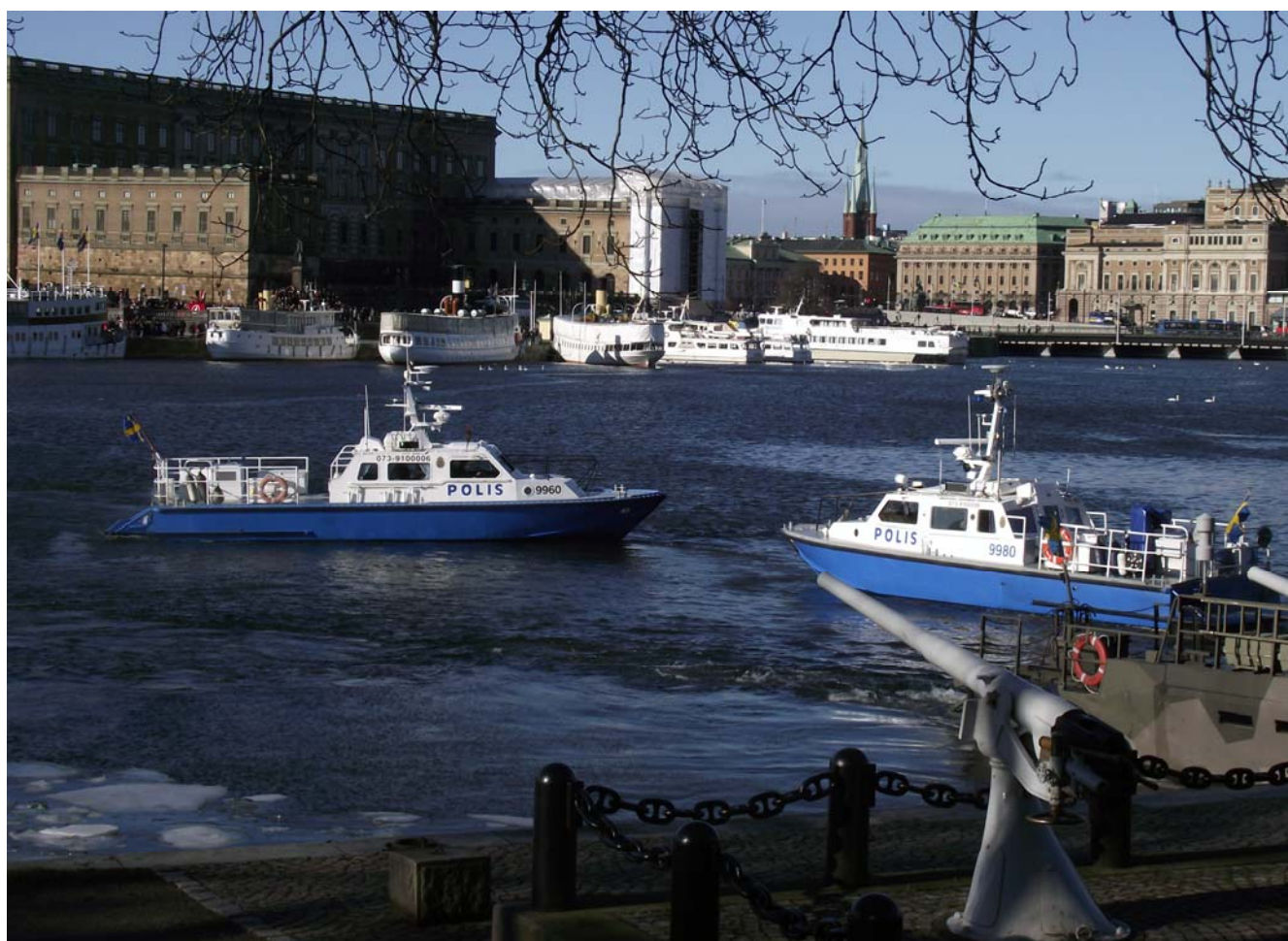




# Polisförbundet



## Verksamhetsplan 2012 Polisförbundet Stockholms län



## Förord

Syftet med verksamhetsplanen är att tydliggöra förbundsområdesstyrelsens mål och prioriteringar under verksamhetsåret. En viktig utgångspunkt för arbetet med denna verksamhetsplan är de motioner som beviljats vid våra stämmor. Den är tänkt som ett stöd för både medlemmar, föreningar och förbundsområdesstyrelse. Planen kan även kommuniceras till arbetsgivare och andra intressenter. Resultatet av verksamhetsplanen kommer att redovisas i verksamhetsberättelsen för 2012.

Flera av våra mål som vi arbetar med att uppnå har problemställningar inom mer än ett ämnesområde. Det innebär att vi kommer att arbeta på flera fronter samtidigt för att uppnå bästa möjliga resultat i respektive fråga. Detta gäller bland annat i lön- och arbetstidsfrågor. Även debatten om hur "högt i tak" vi har inom myndigheten kommer att belysas under verksamhetsåret.

Styrelsen anser att förankringsprocessen i de olika ämnesområdena är viktig. Inom vårt förbundsområde sker det genom ordförandeträffar, nätverk, förbundsområdesrådet samt medlemsmöten ute i föreningarna.

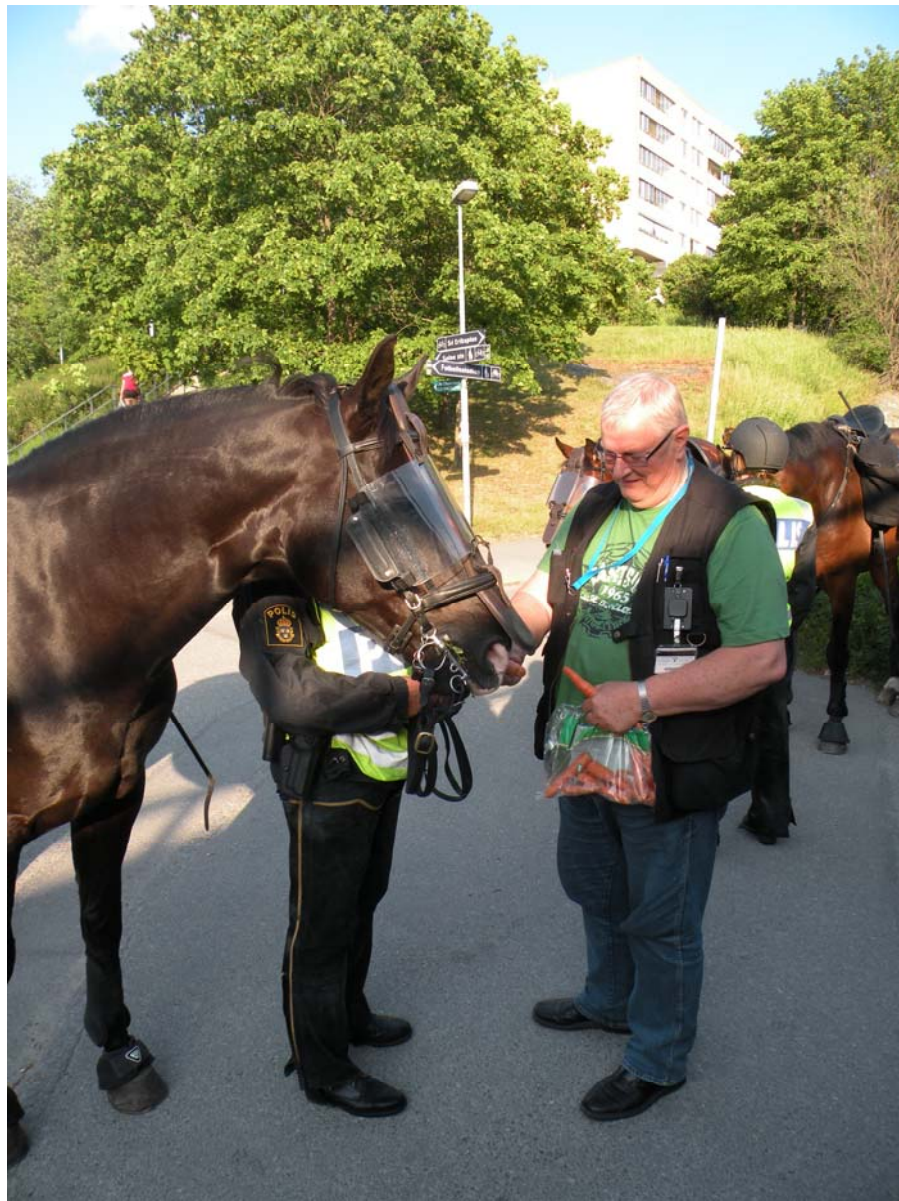
Verksamhetsplanen är fastställd efter det att föreningarna har tagit del av den och efter det att förbundsområdesrådet på första sammanträdet efter stämman har fått lämna sitt utlåtande över densamma.

Verksamhetsplanen är ett dokument som årligen anpassas till nya förutsättningar. Myndigheten får under detta verksamhetsår en ny länspolismästare. Polisförbundet håller representantskap som kan ge nya förutsättningar. Dessutom kommer regeringen i sin höstproposition att ange reformer som kommer att påverka vår verksamhet. Till det kommer polisorganisationskommitténs förslag om ny organisation för Polisen som kommer att ge fullt genomslag under kommande verksamhetsår.

Det är min absoluta övertygelse att tydliga mål och god förankring i den fackliga organisationen och hos medlemmarna är viktiga förutsättningar för att nå förbättrade anställnings- och arbetsvillkor för medlemmarna i Stockholms län.

*Stefan Eklund*

Ordf. Polisförbundet Stockholms Län



# INNEHÅLLSFÖRTECKNING

<b>A - LÖN</b> .....	6
<b>B - ALLMÄNNA ANSTÄLLNINGSVILLKOR</b> .....	7
<b>C - FÖRBUNDSINTERNT</b>	
Kommunikation.....	8 - 9
Medlems- och Försäkringsadministration.....	10
Facklig utbildning. ....	11
<b>D - ARBETSMILJÖ</b> .....	12 -13
<b>E - TRYGGHET</b> .....	14
<b>F - YRKESFRÅGOR</b>	
Verksamhetsplan och budget.....	15
Personalrörlighet/Tillsättningar.....	16
Chefsfrågor.....	17 - 18
Tjänstemässig utbildning.....	19
Kommenderingar.....	20
<b>G - MÅNGFALD OCH LIKABEHANDLING</b> .....	21
<b>H - OPINION</b> .....	22



# A - LÖN

## *Styrelsens mål för verksamhetsåret 2012*

Huvudansvarig:

Andreas Strand

Delansvarig:

Anders Westlund

**Mål:**

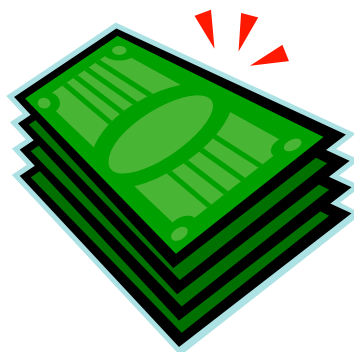
- Utifrån löneutrymmet göra en särskild satsning på de icke arbetsledande inspektörerna som varit anställda i minst tio år och som har en lön mellan 30 500 – 34 000 kr
- Löneutvecklingen för polisassistenterna ska efter 6 års anställning vara på lägst samma nivå som löneprinciperna för polisassistenterna i RALS:en 2010-2012.
- Lönen för arbetsledare och chefer ska vara fastställd innan funktionen tillträds

### **Kommande RALS**

Under verksamhetsåret kommer avtalsperioden 2010-2012 att avslutas. Under denna avtalsperiod höjde vi ingångslönerna på samtliga arbetsledande funktioner. Utöver det så implementerade vi löneprinciperna för polisassistenterna. Detta tillsammans gör att vi nu ser ett behov av att förändra lönebilden för vissa inspektörer. Förbundsområde Stockholm vill därför att en lönesatsning görs på de inspektörer som har minst 10 års anställning och har en lön mellan 30 500 kr och 34 000 kr.

### **Lönesamtal**

I skrivande stund pågår en utvärdering i föreningarna utifrån hur medlemmarna upplever de lönesamtal/lönesättande samtal som genomförts under avtalsperioden. Det som hittills framkommit ger oss stöd för att kraftigt ifrågasätta verksamhetsnyttan med lönesamtal för icke arbetsledande inspektörer. Förutom den stora tidsåtgång som tas i anspråk, genomförs samtalen ofta med för låg kvalitet vilket inte är acceptabelt. Enligt oss måste en långsiktig lönestrategi ha de anställdas acceptans för att på så sätt kunna utveckla verksamheten. När vi nu för tredje gången har haft lönesamtal med icke arbetsledande inspektörer är det flera som menar att detta system istället skapar missnöje och frustration. Många menar också att det i grunden är fel att i så stor grad premiera individen då det är lagarbetet inom polisen som är förutsättningen för att nå ett gott resultat.



# B - ALLMÄNNA ANSTÄLLNINGSVILLKOR

## *Styrelsens mål för verksamhetsåret 2012*

	<u>Huvudansvarig:</u>	<u>Delansvariga:</u>
Arbetstid:	Marie Fogman Göthberg	Björn Kellerth
Pension:	Peter Frisell	Tommy Hansson
Semester:	Björn Kellerth	Peter Frisell
ALFA/ATA, ersättning:	Andreas Strand	Marie Fogman Göthberg
ALFA Övrigt:	Peter Frisell	Roger Östergren

### **Mål rörande arbetstid:**

- Viloperiodens längd om 11 timmar kan frångås vid minst ett tillfälle per 6-veckorsperiod
- Att tillsammans med arbetsgivaren göra en helhetsöversyn om de nu gällande tillämpningsbestämmelserna angående arbetstidens förläggning i myndigheten

### **Mål rörande pension:**

- Informera medlemmarna om fördelarna med Kåpan Extra
- Bevaka omfattningen av delpension och verka för att arbetsgivaren använder avtalet som det är avsett

### **Mål rörande sommarsemestern 2013:**

- Att semesterriktlinjerna för 2013 är klara senast den 1 februari 2013
- Verka för att arbetstagare som så önskar ska få en sammanhängande semesterperiod om fyra (4) veckor under veckorna 25-34

### **Mål rörande ALFA, ersättning:**

- Sluta en överenskommelse med arbetsgivaren för att reglera arbetstiden och den ekonomiska ersättningen i samband med förpassningsresor

Eftersom vi inte är en kollektivavtalsslutande part så är vår möjlighet till framgång att vi motionerar och vid nationella träffar för upp frågorna på nationell nivå. Våra övriga mål är:

### **Mål nationellt rörande arbetstid samt ersättningar med stöd i ALFA:**

- Verka för att betald säkerhetsbefrielse återinförs
- Verka för bättre tidskompensation för de som jobbar dygnet runt, veckoslut och helgdagar
- Verka för att beredskapstillägget höjs
- Höja OB-tilläggen
- Att övertid som fullgörs efter nattpass ska vara kvalificerad övertid

### **Pension**

Sedan den 1 oktober 2008 har vi levt med ett arbetstidsavtal (ATA/Polis) som är väsentligt sämre än det vi i Stockholms län hade innan (APS). Fokus har legat på försämringarna och inte på de fördelar som även avtalades. Polisen har idag ett av arbetsmarknadens mest fördelaktiga pensionsavtal med en avsättning på 9,1 procent av lönen i tjänstepension. Styrelsen ser att det finns ett behov av att belysa detta.

# C - FÖRBUNDSINTERNT

## Kommunikation

### *Styrelsens mål för verksamhetsåret 2012*

	<u>Huvudansvarig:</u>	<u>Delansvariga:</u>
<b>Kommunikation:</b>	Tommy Hansson	Styrelsen i övrigt
<b>Tidningen Polisen:</b> <i>Ansvarig utgivare</i>	Tommy Hansson Stefan Eklund	Peter Frisell, Therése Johansson
<b>Blåljus:</b> <i>Ansvarig utgivare</i>	Stefan Eklund Claes Cassel	Claes Cassel, Tommy Hansson
<b>IntraPolis:</b>	Tommy Hansson	Susanne Piehl
<b>FöO-Nytt:</b>	Tommy Hansson	Styrelsen i övrigt

#### Mål:

- Ge ut fyra nummer av tidningen POLISEN, som ska ha en tydlig facklig profil
- Uppdatera hemsidan [www.blaljus.nu](http://www.blaljus.nu) med ca 45 uppdateringar under året
- Informera via IntraPolis som uppdateras vid behov
- Stödja länets föreningar så att de kan hålla sina sidor på IntraPolis uppdaterade
- Vid behov skriva och sprida Förbundsområdesnytt till medlemmarna via föreningarna
- Inhämta information från medlemmarna, föreningarna, förbundsorganisationen och andra fackliga organisationer

Information och kommunikation är mycket viktigt i en facklig organisation som vår. Styrelsen har ett stort behov av att nå ut med adekvat information och att få in information som speglar medlemsviljan i aktuella frågor. Vi tar därvid även del av information i polisära frågor på hemsidor, Facebook och Twitter. Däremot har förbundsområdet valt att tillsvidare inte själva driva debatten under Polisförbundets varumärke på Facebook och Twitter på grund av att vi där inte kan kvalitetssäkra dess innehåll.

Intern information syftar till att hålla medlemmar och fackliga företrädare informerade om vad som händer i de aktuella fackliga frågorna. Verktyg att nå detta är även förbundsområdesrådet, nätverk och regelbundna ordförandeträffar. Fördelen med den direkta kommunikationen som dessa möten ger, är att informationen blir dubbelriktad.

Den externa informationen syftar till att förse medlemmar som inte har tillgång till intern information, och andra delar av Polisförbundet, med information om vad som händer i Stockholms län. Även externa aktörer och media ska kunna få insyn i vår verksamhet. Här offentliggörs också förbundsområdets uppfattning kring den polisiära verksamheten och de fackliga frågorna kring den. I kommunikation ingår också att förse sig med information.



Därför har styrelsen som målsättning att inhämta information från förbundsområdets alla delar så väl som från andra delar av förbundsorganisationen.

Till sitt förfogande har styrelsen i huvudsak fyra informationskanaler för att nå ut med information. **Under året kommer styrelsen att överväga möjligheterna till uppgradering och modernisering av våra kanaler, i första hand Blåljus enligt revisorernas förslag.**

### Tidningen POLISEN

Tidningen lämpar sig för fylliga reportage och utvecklade beskrivningar kring olika polisära och fackliga frågor. Där kan polisarbetet och det fackliga arbetet skildras på ett lättillgängligt sätt. Tidningen går ut i en upplaga på 6 000 ex och skickas, förutom till förbundsområdets medlemmar, även till andra förbundsområden, politiker på riks- och lokal nivå samt även till media. Tidningen kan även läsas via Blåljus.

### BLÅLJUS

Förbundsområdets hemsida, som startades 1999, lämpar sig för aktuell facklig information, debatt, reportage och skildringar av den polisiära och fackliga verksamheten. Genom sidans debattforum kommer medlemmar till tals och kan ventiler sina åsikter. Det fria ordet på sidan visar styrelsen på vindriktningen i den interna opinionen. Det finns även ett stort intresse från externa läsare, bland annat media, vilket ger oss en bra opinionsbildande effekt i allt från polisers rättstrygghet till arbetstid.

### IntraPolis

IntraPolis är en informationskanal som de flesta medlemmar har tillgång till. På IntraPolis finns information av mer övergripande karaktär som försäkringar, avtal mm.

### Förbundsområdesnytt

Förbundsområdesnytt används i huvudsak för att förse medlemmar och fackliga företrädare med kortfattad facklig information om aktuella frågor.



# Medlems- och Försäkringsadministration

## *Styrelsens mål för verksamhetsåret 2012*

	<u>Huvudansvarig:</u>	<u>Delansvariga:</u>
Medlemsrekrytering:	Stefan Eklund	Styrelsen i övrigt
Försäkringar:	Peter Frisell	Marie Fogman Göthberg Susanne Piehl Annicka Lyckeberg

### Mål:

- Att bibehålla den höga medlemsanslutningen till Polisförbundet
- Att samtliga nyanställda får en likvärdig medlems- och försäkringsinformation
- Att informera medlemmarna om Polisförbundets försäkringsutbud samt ge fler medlemmar ett ökat försäkringsskydd
- Att ge försäkringsansvariga i föreningarna fördjupad information om Polisförbundets gruppförsäkringar

### **Medlemsanslutning**

Medlemsrekrytering ligger i huvudsak på föreningarna och förbundsområdesstyrelsen ansvarar för framtagandet av informationsunderlag till föreningarnas informationsträffar.

### **Medlems- och försäkringsinformation**

Förbundsområdesstyrelsen ansvarar för medlems- och försäkringsadministrationen. Information om Polisförbundets gruppförsäkringar till medlemmarna sker framförallt via expeditionen men även via försäkringsinformationsträffar runt om i länet.

Vi avser att göra en särskild utbildningsinsats för föreningarnas försäkringsansvariga, så att de lättare kan hantera frågor om försäkringsutbudet.

Vi avser att kontinuerligt informera om Polisförbundets gruppförsäkringar via hemsidorna, intrapolis, och blaljus.nu och tidningen POLISEN.

# Facklig utbildning

## *Styrelsens mål för verksamhetsåret 2012*

### Huvudansvarig:

Tommy Hansson

### Delansvariga:

Therése Johansson  
Styrelsen i övrigt

### Mål:

- Förse nya fackliga företrädare med adekvat utbildning
- Informera och rekrytera till Polisförbundets kurser från grundkursen och uppåt

Den fackliga verksamheten stöds av lagar och regler. Den fackliga organisationen har till uppgift att i samverkan påverka arbetsgivarens beslutsfattare till kloka beslut och genom avtal åstadkomma en bättre anställningssituation för sina anställda. En annan uppgift är att kontrollera att arbetsgivaren efterlever lagar och ingångna avtal. För att den fackliga organisationen ska klara sina uppgifter krävs kunskaper om dessa lagar och avtal. Med andra ord är en väl utvecklad facklig utbildning en förutsättning för en framgångsrik facklig verksamhet.

### **Kurser för nya fackliga företrädare**

Förbundsområdet ansvarar för det första steget i förbundets utbildningsstege på sex nivåer. Det första steget är en endags introduktionskurs. Introduktionskursen ger en grund att stå på, samt behörighet att söka vidare efter kunskap i den fackliga utbildningstrappan.

### **Utbildningsinsats för föreningsstyrelserna**

Styrelsen har för avsikt att genomföra en utbildning för samtliga fackliga styrelseledamöter i förbundsområdets föreningsstyrelser under 2013. Vi kommer löpande att ta in synpunkter och idéer på lämpliga ämnen för denna utbildning.



# D - ARBETSMILJÖ

## *Styrelsens mål för verksamhetsåret 2012*

### Huvudansvarig:

Roger Östergren

### Delansvarig:

Therése Johansson

### Mål:

- Det systematiska arbetsmiljöarbete ska fungera på alla arbetsplatser vilket ska rendera i en god fysisk och psykosocial arbetsmiljö
- En förbättrad arbetstidförläggning och arbetstidsmått som anpassas efter skiftesarbetarnas och övriga anställdas behov av återhämtning och möjlighet att kombinera arbete med fritid mm
- En förbättrad arbetsbelastning och bemanning
- Minimering av ergonomiska, organisatoriska och övriga arbetsmiljöproblem som kan uppstå med anledning av det fortsatta PUST-införandet
- Driva möjligheten till regelbundna hälsokontroller för myndighetens medarbetare
- Driva möjligheten till utökad fysisk träning på arbetstid
- Arbeta för en utökning av medicinska kontroller
- Arbeta fram en lösning i den långdragna frågan rörande klädbidrag till civil polispersonal i yttre tjänst

Styrelsens övergripande mål är att driva och bevaka arbetsmiljöfrågor. Syftet är att förbättra de arbetsmiljömässiga förutsättningarna för medarbetarna. Arbetet under 2012 kommer delvis att fokuseras på det psykosociala arbetsklimatet och hur medarbetarna upplever "taket" på sin arbetsplats.

Vi kommer att följa upp Arbetsmiljöverkets inspektionsmeddelande som visade på stora brister i framför allt den psykosociala arbetsmiljön. Vikten kommer att läggas på psykosociala arbetsplatsundersökningar och uppföljningar av handlingsplaner av tidigare genomförda arbetsplatsundersökningar.

Arbetet med att förbättra arbetsskade- och tillbudshanteringen i LISA-systemet fortsätter. Vi ser fortfarande brister i hanteringen.

En annan viktig fråga är de frivilliga medicinska kontroller som ska erbjudas arbetstagaren. Utöver det finns medicinska kontroller som är obligatoriska som t.ex. för kriminaltekniker, piketen mm. Arbetet har påbörjats men det finns fortfarande stora brister. Genom lokala riskbedömningar finns det förutsättningar för att hitta fler grupper/individer där medicinska

kontroller är nödvändiga. Uppföljning av genomförandet av dessa kontroller är också en viktig del i arbetet.

Vi har våra prioriterade mål att arbeta mot. Vi vet av erfarenhet att det när som helst kan uppstå nya och oförutsedda arbetsmiljöproblem. Vid behov kommer omprioriteringar i vår verksamhet att göras.

Huvudskyddsombuden har varit rådgivande i framtagandet av de uppsatta målen. Inom arbetsmiljönätverket delar vi med oss av erfarenheter och lösningar på olika lokala arbetsmiljöproblem. Nätverket kommer med kraft att verka tillsammans när vi har regionala eller gemensamma arbetsmiljöproblem.



# E – TRYGGHET

## *Styrelsens mål för verksamhetsåret 2012*

### Huvudansvarig:

Tommy Hansson

### Delansvarig:

Peter Frisell

### Mål:

- Informera medlemmarna och utbilda fackligt förtroendevalda i rätthjälpens möjligheter och begränsningar
- Stötta föreningarna och medlemmar i arbetsrättsliga frågor
- Följa och driva ärenden där medlemmars rättsäkerhet ifrågasätts
- Under året driva nätverket för polisers rättssäkerhet som bland annat kommer att föreläggas möjligheten att ta fram en facklig kommunikationsstrategi för att stödja medlemmar som är föremål för mediedrev

Poliser anklagas för oegentligheter, brott eller försummelser. Ibland är det faktiska händelser som ligger bakom, i andra fall handlar det om fabricerade anklagelser. Oavsett bakgrunden är det alltid tacksamt stoff för media att exploatera. När poliser gör ett bra jobb, och löser omöjliga uppgifter på ett föredömligt sätt, är det ingen nyhet.

Det kan vara mycket svårt som facklig representant att svara på medias anklagelser, det blir gärna inkvisitoriska frågor om huruvida man försvarar det påstått förkastliga beteendet. En väl förankrad kommunikationsstrategi kan vara en ledning för var och en som hamnar i den situationen.

Det rättsliga stödet till poliser som misstänks för brott i tjänsten är viktigt. Den enskilde är ofta mycket utsatt och medialt ansatt – en stigmatisering som annars bara drabbar s.k. kändisar. Därför måste Polisförbundet på varje nivå från turombud till ombudsmännen nå upp till mycket högt ställda krav på kunskap om regelverket och på vilket sätt medlemmen kan stödjas i varje uppkommen situation.

Det är särskilt viktigt, då poliser förutom det straffrättsliga regelverket, kan straffas via det arbetsrättsliga systemet, genom avsked, uppsägning, löneavdrag eller varning. Till det kommer arbetsgivarens omplaceringsmöjlighet. Praxis är att en polis har sämre arbetsrättsligt skydd än andra anställda vid misskötsamhet, men polisfacket ska vara garant för att arbetsgivaren inte går utanför denna praxis på ett felaktigt sätt som drabbar våra medlemmar.

Trygghetsnätverket är avsett att bredda kunskapen och ge alla medlemmar bättre möjligheter till en korrekt och lika behandling i frågor som rör rättskydd och arbetsrätt.



# F- YRKESFRÅGOR

## Myndighetens verksamhetsplan och budget

### *Styrelsens mål för verksamhetsåret 2012*

#### Huvudansvarig:

Marie Fogman Göthberg

#### Delansvarig:

Stefan Eklund

#### Mål:

- Att utbildning, delpension och arbetsmiljö får tillräckliga medel avsatta
- Att förankra arbetet med verksamhetsplan/budget i den fackliga organisationen
- Att kvalitativa mål ges ökat utrymme i myndighetens verksamhetsplan

#### **Utbildning**

För att utveckla polisen och polisens arbetsmetoder krävs utbildning. Tyvärr ser ofta arbetsgivarens företrädare utbildning kortsiktigt som en belastning i den operativa verksamheten och för ekonomin, inte som en investering för att långsiktigt bli tryggare och effektivare. Utbildning ska vara en prioriterad verksamhet när budget och verksamhetsplan fastställs.

#### **Budget**

Budgetfrågorna påverkar den enskilde arbetstagarens arbetssituation i större utsträckning än vad de flesta inser. Budgetfrågan uppmärksammas inte heller på ett tydligt sätt som är fallet med andra frågor. Styrelsen har för avsikt att vara direkt delaktig med framtagandet av budgeten och verksamhetsplanen för 2013. Det är viktigt att alla fackliga föreningar i största möjliga utsträckning deltar i det arbetet då 2013 års nya verksamhetsplaner och budgetar tas fram på polismästardistrikt och avdelningar. Ett prioriterat område är delpension där medel bör avsättas länsgemensamt så att förutsättningarna för pensionsuttag blir lika inom myndigheten. Stöd för detta sker inom ramen för ordförandeträffarna.

#### **Kvalitativa mål eller pinnjakt**

Under de senaste årens jagande efter pinnar, har vår påverkan efter ett tålmodigt arbete fått även ledningen för svensk Polis att inse att den typen av mål inte främjar ett gott polisarbete. Kvalitet kan inte alltid mätas med den enklaste mätmetoden. Mätmetoderna behöver utvecklas och trygghets- och förtroendemätningar användas i större utsträckning. Det kommer leda till att våra medlemmar känner ett ökat engagemang, inflytande och delaktighet i verksamheten.

# Personalrörlighet/Tillsättningar

## *Styrelsens mål för verksamhetsåret 2012*

### Huvudansvarig:

Roger Östergren

### Delansvariga:

Marie Fogman Göthberg  
Anders Westlund

### Mål:

- Verka för att en partsgemensam arbetsgrupp gällande rörlighet startas upp i myndigheten
- Verka för att gemensamma regler för rörlighet tas fram i myndigheten
- Verka för att rekryteringspolicyn för tillsättning av indirekt chefer fortsätter
- Verka för att rörlighet blir en stående punkt på dagordningen på LSG, DSG och CSG
- Verka för att personlighetstester av självrapporteringstyp tas bort som instrument vid rekrytering

En partsgemensam arbetsgrupp är en förutsättning för att kunna bedriva ett arbete gällande rörlighet i myndigheten. Denna arbetsgrupp ska förhoppningsvis komma fram med lösningar på olika frågeställningar. En av dessa frågeställningar är t.ex. gemensamma regler för rörlighet inom myndigheten. Till gagn för verksamheten och medlemmarnas utveckling vill styrelsen främja en sund personalrörlighet. Arbetet kring personalrörligheten ska bedrivas i nära samarbete med föreningarna genom rörlighetsnätverket.

### **Rörlighetspolicy**

Förbundsområdesstyrelsen efterfrågar en strategi för att stimulera personalrörligheten. Detta kan ta sig uttryck i ett styrdokument, en rörlighetspolicy som tas fram i samverkan med arbetsgivaren. Där kan personalrörligheten hanteras långsiktigt och strategiskt.

### **Rekryteringsprocess**

Det är viktigt att den pågående rekryteringsprocessen av indirekta chefer fortsätter. Denna process ökar objektiviteten och proffessionaliteten i rekryteringen av chefer på indirekt nivå. Processen stimulerar även till ökad rörlighet mellan distrikt/avdelningar.



# Chefsfrågor

## *Styrelsens mål för verksamhetsåret 2012*

### Huvudansvarig:

**Stefan Eklund**

### Delansvarig:

**Anders Westlund**

### Mål:

- Verka för att operativ verksamhet ska ledas av poliser med adekvat polisiär funktionsutbildning och med bred polisär erfarenhet
- Verka för att chefer erbjuds stöd i sitt ledarskap genom t ex chefshandledning, individuell coachning och mentorskap men även genom administrativt stöd och verksamhetsplanering av chefer som väljer att karriärväxla
- Verka för en relevant karriärplanering och utveckling med goda alternativa karriärvägar vid avbrott som chef
- Verka för att stärka samarbetet kring chefsfrågor med förbundsområdena på nationell nivå
- Verka för att humanism, empati och lyhördhet är avgörande faktorer vid chefstillsättningar
- Verka för att fackliga företrädare på föreningsnivå deltar vid uttag till direkta- och indirekta ledarskapet, samt att förbundsområdesstyrelsen deltar vid uttag till det strategiska ledarskapet

### **Operativ verksamhet ska ledas av utbildade poliser.**

Chefspolicyn är allmänt hållen och tar upp ett ledarskap präglad av det normala samhällets ledarskapsbehov. Inom polisen utövas ett chefs- och ledarskap inte enbart i en traditionell vardaglig kontext utan även i oförutsedda, oklara, osäkra och komplexa situationer i olika och många gånger okända miljöer. Det handlar således inte enbart om ett chefs- och ledarskap i traditionell bemärkelse utan ett chefs- och ledarskap under pressade förhållande inom ramen för hela den polisiära arenan. Med beaktande av denna spännvidd och komplexitet framstår även kraven på kunskap och erfarenhet av den verksamhet som man ansvarar för som särskilt framträdande. Operativ erfarenhet samt erfarenhet från olika delar av polisverksamheten framöver bör vara ett krav för att bli antagen till de olika föreslagna utbildningsdelarna i den nya chefsutbildningen samt vara en merit vid tillsättningar.

### **Arbetsmiljö och ledarskap**

Att en chef påverkar den psykosociala arbetsmiljön på sin arbetsplats är väl känt. En väl fungerande chef som känner trygghet i sin chefsroll har goda förutsättningar att vara tydlig och stötta sin personal i sin yrkesroll. Det bidrar starkt till en god psykosocial arbetsmiljö och trivsel på arbetsplatsen. För att chefen ska ha förutsättningar för att vara tydlig och stöttande behöver han/hon i sin tur få förutsättningar för att klara det. Det kan ske genom att man erbjuder administrativt stöd/verksamhetsplanering av chefer som bl.a. väljer att karriärväxla. Ett stöd kan också vara att erbjuda handledning eller mentorskap.

### **Karriärväxling/Utveckling**

Karriärplaneringen ska finnas under och efter ett aktivt ledarskap. Det är viktigt att karriärväxling är planlagd med god framförhållning för att skapa möjligheter för medarbetaren att få en utveckling med goda alternativa karriärvägar vid avbrott som chef.

Karriärplaneringen ska finnas med både under och efter ett aktivt ledarskap.

Behov av kompetens för nytt uppdrag eller funktion ska tillgodoses och utgör normalt en del i utvecklingssamtalet var i frågan om karriärväxling ingår.

### **Nationellt samarbete**

Utbytet på nationell nivå mellan chefsföreningarna/sektionerna i Stockholm, Skåne, Västra Götaland och Norrbotten fortsätter och fler län välkomnas in i arbetet. Förbundets ombudsman för chefsfrågor kommer också att utgöra ett stöd i detta samarbete.

### **Humanism/Empati/Lyhörddhet**

Vid rekrytering av chefer på alla nivåer är det viktigt att som ledare ha ett intresse av människor och hur man får personalen att göra ett bra arbete. Ledarskapet ska spegla empati och lyhörddhet i den oerhört tuffa vardag som präglar en polis hela livet.

### **Facklig delaktighet**

Det är viktigt att fackliga företrädare deltar vid uttag av chefer på olika nivåer. För att det ska finnas en tydlighet om vem eller vilka som hanterar dessa frågor, är vår uppfattning att fackliga företrädare på föreningsnivå deltar vid uttag till direkta- och indirekta ledarskapet. Förbundsområdesstyrelsen bör även delta vid uttag till det strategiska ledarskapet. Vår uppfattning är att arbetsgivaren hanterar uttagen olika på distrikt/enheter och att förbundsområdesstyrelsen i undantagsfall blir informerade om uttagen till det strategiska ledarskapet.

### **Övrigt**

Det är viktigt att fackligt förtroendevalda fortsättningsvis får delta i de utbildningar som genomförs, dels för att kunna utvärdera utbildningarna samt för att höja den enskildes kompetens. Fackliga förtroendevalda ska fortsättningsvis erbjudas plats i den direkta ledarskapsutbildningen.



# Tjänstemässig utbildning

## *Styrelsens mål för verksamhetsåret 2012*

### Huvudansvarig:

Marie Fogman Göthberg

### Delansvarig:

Andreas Strand

#### Mål:

- Verka för att personalen har rätt utbildning för tilldelad arbetsuppgift/funktion
- Verka för att bibehålla en för verksamheten bra utbildningstakt gällande polistaktisk bilkörning (PTB)
- Verka för att en personlig kompetensutvecklingsplan ska vara en självklarhet och ingå i utvecklingssamtalet
- Att i samverkan bevaka myndighetens inventering av de centrala utbildningarna och de kvalitetssäkras, särskilt vad det avser den kvalificerade FU-ledare utbildningen
- Att bevaka myndighetens kompetensplanering avseende arbetsgrupper
- Att genomföra en pilotutbildning av inspektörsutbildningen och utvärdera den

Ett mycket viktigt område är tjänstemässig utbildning. Vi måste säkerställa att erforderlig utbildning ges i förhållande till de arbetsuppgifter som arbetstagaren har att utföra.

### **Kompetensutvecklingsplan**

Det är av vikt att få de system arbetsgivaren har att arbeta i synkroniserade så att den enskilde arbetstagarens utbildning - och kompetensbank kan dokumenteras på ett bra sätt. Det är också av vikt att arbetstagaren ges möjlighet till en personlig kompetensutvecklingsplan. Ett naturligt tillfälle till detta borde vara under utvecklingssamtalet.

### **FU-ledarutbildning**

En partsgemensam grupp har bildats gällande översyn av FU-ledarna i länet. Andledningen till detta är att RPS anser att utbildningen ska vara längre och att FU-ledarna ska vara färre till antalet. Vi deltar i arbetsgruppen.

### **Inspektörsutbildning**

Arbetsgivaren har påbörjat en inventering av myndighetens utbildningar och det är viktigt att utbildningarna följs upp och kvalitetssäkras för att ge bästa möjliga resultat. Vi har medverkat till att ta fram en länsgemensam inspektörsutbildning.

# Kommenderingar

## *Styrelsens mål för verksamhetsåret 2012*

### Huvudansvarig:

Roger Östergren

### Delansvariga:

Therése Johansson  
Styrelsen

### Mål:

- Att kommenderingar genomförs med minimala skador, med fungerande logistik, med fullgod utrustning och utbildning samt med en i övrigt god arbetsmiljö
- Medverka vid riskbedömningar och stabsarbetet i samband med länsgemensamma kommenderingar
- Att arbetstidförläggningen och i förekommande fall ersättningsfrågan är väl känd för den personal som deltar i kommenderingen

Styrelsen ska arbeta med kommenderingsfrågor dels genom egna tvärgrupper inom styrelsen och dels tillsammans med föreningarna. Där kommer vi bland annat bevaka utvecklingen av utbildningskraven vid kommenderingar och behovet av anpassad utrustning.

Våra målsättningar har utökats då vi insett vikten av att vara med och påverka under planeringsstadiet inför kommenderingar. Vi kommer därför att delta i riskbedömningar och stabsarbete inför länsgemensamma kommenderingar.

Ambitionen är att ha facklig medverkan vid de stora länsgemensamma kommenderingarna.





# G - Mångfald och likabehandling

## *Styrelsens mål för verksamhetsåret 2012*

### Huvudansvarig:

Marie Fogman Göthberg

### Delansvarig:

Peter Frisell

#### Mål:

- Bevaka den länsgemensamma utbildningen som alla i yttre tjänst ska genomgå, Poliser och ungdomar i det mångkulturella samhället (PUMS)
- Följa upp och bevaka utvecklingen angående representationen av kvinnliga förtroendevalda inom förbundsområdet
- Följa upp utvärderingen gällande individuell lönesättning för att bevaka eventuell snedfördelning mellan kvinnor och män efter varje revisionstillfälle
- Verka för att Polismyndigheten sköter sitt åtagande när det gäller tillgänglighet för våra medlemmar

#### **PUMS**

Vi bevakar PUMS-projektet genom att delta i styrgruppsarbetet.

#### **Styrelsens sammansättning**

Genom att inventera föreningsstyrelsernas sammansättning kan vi se hur styrelsernas sammansättning avseende bl.a. ålder, kön, tjänsteålder, tjänsteställe mm. På detta sätt kan vi se hur stor representationen är av kvinnor respektive män. Likväl är detta en fråga som i första hand bör bevakas av valberedningarna i föreningarna.

#### **Individuell lönesättning**

Arbetsgivaren är inte längre skyldig att genomföra en lönekartläggning varje år utan endast var tredje år. Mot bakgrund av det och att vi går mot ett allt mer individuellt inriktat system är det särskilt viktigt att vi fortsätter att noggrant bevaka denna fråga efter varje lönerevision.

#### **Tillgänglighet**

Arbetsgivaren har ett ambitiöst program för att göra lokalerna tillgängliga för rörelsehindrade och besökare med andra handikapp. Denna ambition får inte upphöra vid receptionerna, utan ska även omfatta den inre miljön där våra medlemmar med funktionshinder verkar. Vi har för avsikt att belysa problem och starta en inventering med hjälp av våra skyddsombud.

# H - Opinion

## *Styrelsens mål för verksamhetsåret 2012*

### Huvudansvarig:

Tommy Hansson

### Delansvariga:

Stefan Eklund  
Peter Frisell

### Mål:

- Att bibehålla och helst förbättra den höga tillgängligheten för media och på det sättet vara med och påverka opinionen och beslutsfattare i sakfrågor. Vi deltar även i de kampanjer som Polisförbundet initierar, samt initierar egna lokala fackliga frågor
- Tillsammans med andra förbundsområden driva och delta i gemensamma aktiviteter
- Oftare engagera oss i samhällsdebatten avseende arbetstid i samhället
- Göra oss hörda i debatten även om annat än högskolefrågan och belysa polisens vardag och yrkets utsatthet

### **Opinion**

Vi ska komma ut i media med en bild som på ett rättvisande sätt beskriver polisens arbete och yrkets utsatthet. Det finns olika sätt att kommunicera denna bild. Vi har för avsikt att fortsätta arbetet med att låta våra medlemmar beskriva sin verklighet i media, så att det inte bara är fackliga förtroendemän som berättar hur poliser på fältet har det. Det kan handla om allt från arbetstid till polisens vardag i en allt hårdare och hotfullare kriminell miljö.

### **Andra fackförbund**

Vårt mål är att öka kunskapen om polisens särskilda arbetsförhållanden genom att träffa andra fackliga företrädare för att på så sätt på sikt få acceptans för nationella mål i regionen bland andra fackförbund.

Vi deltar i styrelsen för TCO: s råd i Stockholms län och har ett samarbete med Brandmannaförbundet, vars medlemmar möter våra i det dagliga arbetet inom räddningstjänsten.

## EGNA ANTECKNINGAR

[illegible]



**Verksamhetsplan -  
Polisförbundet  
Stockholms län  
2012**