

POLISEN

FACKLIG
TIDSKRIFT FÖR
POLISFÖRBUNDET
STOCKHOLMS LÄN

Nr 2



Juli 2010



***Sveriges största
kommendering
- Med beröm godkänt!***

DEBATT:

***Polisen
- Demokratins
försvarare***

NY LÖNERÖRELSE

***Arbetsgivare och
fack har lämnat
sina yrkanden***

KRÖNIKÖR:

***Personaldirektör
Annelie Hedman***

LEDAREN

Nu har den anlänt, "blomstertiden" är här, men i år är maj förlängt till den 19 juni. Det jag menar är att maj normalt brukar vara en högintensiv månad då allt skall göras klart inför sommaren och semesterperioden. I år som ni säkert alla har märkt fortsatte denna period till och med Kronprinsessans bröllop lördagen den 19 juni. I samband med bröllopet var det många av er som deltog, även undertecknad var med. Som jag skrev senast var det ett bra tillfälle att visa upp oss som yrkeskår vilket vi också gjorde på ett mycket förtjänstfullt sätt.

Nu över till något mer allvarligt nämligen den statistik som presenterades från AFA (Arbetsmarknadens försäkringsaktiebolag) där visades med all tydlighet att vårt jobb är ett av de farligaste på Svensk arbetsmarknad. Kvinnliga poliser toppar statistiken medans manliga poliser kommer som tvåa efter gruvarbetare, rörande allvarligare olycksfall med mer än 30 dagars sjukskrivning. Läger vi sedan till att vår sjukfrånvaro i normalläget är lägre än för andra yrken så blir siffrorna än värre och konstaterandet blir att vårt yrke i sig själv är självgenererande med risker i samband med tjänsteingripanden.

Det är denna grupp som arbetsgivaren blivit allt tuffare emot genom att tillämpa ett i grunden dåligt arbetsavtal än sämre och nu har även RPS sänt ut ett nytt alster om tillämpningen som i vissa stycken är

än värre. Läger man sedan till att RPS vill förändra semesteravtalet för att det enligt deras uppfattning är för generöst för skiftesarbetare jämfört med "dagtidare" som alltid sover på nätterna är ledig på storhelgerna och i de flesta förekommande fall även på veckosluten. Man kan väl även tillägga att som skiftesarbetande har man även "förmånen" att troligen möta en tidigare död. Jag vet inte vad RPS vill uppnå med att slå på de redan slagna, samtidigt som våra medlemmar skall uppvisa goda målresultat och ett professionellt förhållningssätt. Det jag dock vet, är att jag tillsammans med min styrelse och våra föreningsstyrelserna och framförallt med er medlemmars hjälp, kommer att göra allt för att bekämpa detta synsätt och istället nå förbättringar för en redan utsatt grupp.

Inför valet måste jag ändå få tillfälle i den målhysteri som råder, att den kommande regeringen oavsett block måste sätta ner foten. Det jag tänker på är den utredning som troligtvis lagts underest i utredningshögen på justitiedepartementet och blivit en surdeg, nämligen möjligheten att direkt lagföra snatterier med ordningbetsföreläggande. Mig veterligen har denna surdeg jäst de sista decennierna så nu är det dags att baka. Det finns även andra områden där man måste överväga en avkriminalisering till förmån för ett avgiftssystem. Så kära politiker det är dags att leverera. (tycker mig känna igen uttrycket)



*Stefan Eklund, Ordförande,
Förbundsområde Stockholms län*

Slutligen vill jag passa på och nämna lite om samverkan och den samverkanstid som nu kommer efter den nystart av det nya samverkansavtalet som skedde i maj ute på Polissskolan i Ulriksdal. Med det menar jag att allt från arbetsplatsträffar till samverkansgrupper, ges möjlighet att delta fullt ut vilket inte bara kommer leda till utveckling för enskilda arbetstagare / medlemmar utan också för vår myndighet.

Hoppas nu att ni alla trots allt får en välförtjänt semester och kan njuta och koppla av tillsammans med nära och kära.

Ta vara på er där ute
Stefan Eklund, Ordförande

POLISEN

Facklig tidskrift för poliserna
i Stockholms län.
Utgiv av Polisförbundet
Stockholms län.

Ansvarig utgivare:
Stefan Eklund

Redaktion: Kenneth Falk, Peter
Frisell, och Emma Cronberg.

Besöks och postadress:
Bergsgatan 23, 112 28 Stockholm
08-401 86 90

E-post:

redaktion@stockholm.polisforbundet.se

FÖRBUNDSOMRÅDESSTYRELSEN:

STEFAN Eklund 401 86 91
Mobil: 0739-40 42 00

PETER Frisell 401 86 95
Mobil: 0739-40 42 01

LEIF Eriksson 401 86 92
Mobil 0739-40 42 02

CHARLOTTE Nichols 401 86 93
Mobil: 0739-40 42 03

KENNETH Falk 401 86 96
Mobil: 0739-40 42 04

EMMA Cronberg 401 86 99
Mobil: 0739-40 42 05

ROGER Östergren 401 86 97
Mobil: 0739-40 42 06

BJÖRN Kellerth 401 86 98
Mobil: 0739-40 42 08

ANDREAS Strand 401 86 94
Mobil: 0739-40 42 09

EXPEDITION:

TELEFON: 401 86 90
FAX: 652 58 55

SUSANNE Piehl
401 08 85
Mobil: 0739-40 43 07

ANNICKA Lyckeberg
401 08 60
Mobil: 0739-40 43 06

MATERIAL:

Redaktionen svarar för
text och bild om inte
annat anges i artikeln.

TRYCK:

AM tryck AB,
Hässleholm

E-postadresser till ledamöter och kansli har följande struktur:

fornamn.efternamn@stockholm.polisforbundet.se
Exempel: susanne.piehl@stockholm.polisforbundet.se



I detta nummer

- 1 **OMSLAGSBILDEN**
Bröllopskortegen på Kungsträdgårdsgatan
- 4 **FÖRSÄKRINGAR**
För dig och din framtid
- 5 **KRÖNIKAN**
Av personaldirektör Annelie Hedman
- 7 **DEBATT**
Polisen - Demokratins försvarare
- 8 - 9 **NY LÖNERÖRELSE IGÅNG**
Arbetsgivare och fack har lämnat sina yrkanden
- 10 - 11 **ARBETSMILJÖ**
Vad genererar vad?
- 12 **SEMESTER**
Förbundet tvingades säga upp avtal
- 12 **PENSION**
En rättighet, men när då?
- 13 **RAKEL**
Ännu inte ordinarie system
- 14 - 17 **SVERIGES STÖRSTA KOMMENDERING**
Genomförd med beröm godkänt
- 18 - 19 **ARBETSTID**
Rikspolisstyrelsen spänner musklerna?!
- 20 **NY MATCH KRING MORALEN**
Ett yrkesetiskt verktyg för poliser
- 21 **NOTISER**
Emil och Aurora Stylanders donationsfond, försäkringsinfo, mm
- 22 - 23 **REPRESENTANTSKAP 2010**
Valår även i Polisförbundet
- 24 - 25 **LÄNET RUNT**
Aktuellt från tre av våra föreningar
- 26 - 27 **FACKLIG VERKSAMHETSPLAN**
Med medlemmarna i centrum
- 28 **PROFILEN**
Kjell Ahlin



KRÖNIKAN, Av
Annelie Hedman



**SVERIGES STÖRSTA
POLISKOMMENDERING**
Genomförd med beröm godkänt



Facklig Verksamhetsplan
Med medlemmarna i centrum



PROFILEN
Kjell Ahlin

SNABB HJÄLP NÄR DU BEHÖVER DEN SOM MEST

Ingen kan förutse hur livet ska bli. Om du skulle råka ut för något kan du behöva ett ekonomiskt skyddsnät.

En bra grupp försäkring är ett omtänksamt sätt att försäkra dig själv och dina nära och kära om en trygg framtid. Fler är med och delar på riskerna vilket innebär att du får ett bra skydd till en låg premie.

Genom ditt medlemskap i Polisförbundet har du och din familj en olycksfallsförsäkring som gäller under både fritid och arbetstid, det vill säga dygnet runt.



Detta ingår i medlemsavgiften

Genom ditt medlemskap i Polisförbundet har du följande försäkringar som ingår i medlemsavgiften:

Olycksfallsförsäkring: gäller för hela familjen dygnet runt. Ett olycksfall är den kroppsskada som du ofrivilligt drabbas av genom en plötslig yttre händelse, ett utifrån kommande våld mot kroppen.

Vilka barn omfattas?

Dina arvsberättigade barn oavsett var de bor och din make/maka, sambos barn, som är stadigvarande bosatta på din adress. Barnolycksfallsförsäkringen gäller till och med det kalenderår som barnen fyller 25 år.

Barngruppliv: belopp som utbetalas om barn under 20 år avlider.

Sjukförsäkring: ger ersättning efter 30 dagars sjukskrivning och längst till 90:e sjukdagen.

Du har även möjlighet att utöka ditt försäkringsskydd

Kontakta Susanne Piehl,
Försäkringsadministratör
Polisförbundet Stockholms län
08-401 86 90 eller
susanne.piehl@stockholm.polisforbundet.se

Redaktionens ruta

*Tidningen
POLISENs
redaktionsgrupp:*



Kenneth Falk, Peter Frisell och Emma Cronberg.

Så har du ett nytt nummer av tidningen POLISEN i din hand. Om än något sent så kommer här ett fullspäckat nummer. Sveriges största kommendering, nya lönerörelsen och den fackliga verksamhetsplanen är några av de frågor som tas upp den här gången. Som vanligt finns KRÖNIKAN, LÄNET RUNT och

PROFILEN med, men någon tillbakablick fick inte plats den här gången.

Den uppmärksamme kan se att redaktionsgruppen minskats till tre personer. Hela styrelsen får även fortsättningsvis bidra till tidningens innehåll men redaktionsgruppen ansvarar för reportage och för att färdigställa tidningen.

Givetvis har redaktionen också stort inflytande på tidningens innehåll. Har Du något du vill ta upp eller belysa? Gör som andra redan gjort. Hör av dig till oss. Kanske kommer ett reportage från din arbetsplats i nästa nummer.

Vi önskar dig en trevlig och informativ stund med tidningen POLISEN.

KRÖNIKAN

av Annelie Hedman

Tankar efter tre år inom Polisen

Tiden går fort – nu är det tre år sedan jag började min anställning som Personaldirektör inom myndigheten. Jag kom till en verksamhet som jag hade stora förväntningar på samtidigt som jag kände en stor respekt och nyfikenhet. Då jag själv alltid arbetat inom samhällssektorn kändes det naturligt för mig att gå vidare till Polisens verksamhet som så konkret arbetar med att förebygga brott och öka människors trygghet.

Mina förväntningar blev uppfyllda! Jag mötte en professionell organisation med engagerade och kuniga medarbetare och chefer men med ett stort orosmoln i form av en alltmer begränsad ekonomi. Då myndighetens utgifter till ungefär 80 procent består av personalkostnader kom naturligt personalfrågorna direkt i fokus; vi måste ha rätt person på rätt plats för att få en så effektiv verksamhet som möjligt. Vi har fortfarande stora ekonomiska utmaningar och dessutom krav från statsmakterna om att vi ska bli än mer effektiva i det vi gör och samtidigt visa förbättrade resultat. Hur lyckas vi med det?

- Medarbetaransvar – alla anställda måste bidra efter bästa förmåga samt ta ansvar för att hela tiden utföra sina arbetsuppgifter på det mest effektiva och smartaste sättet. En hjälp i detta är att arbeta i tvärgrupper över organisationsgränserna där olika kompetenser och erfarenheter gemensamt löser uppgifter.

- Tydligt ledarskap – med förtroende



Personaldirektör Annelie Hedman

och respekt för medarbetarna samt med regelbunden uppföljning och utvärdering av utförda arbetsinsatser.

- Samverkan – på alla nivåer i myndigheten där arbetsplatsträffarna är basen. Arbetsgivare och fackliga organisationer måste hjälpas åt att ta ansvar för utvecklingen av verksamheten – bara då kan vi nå framgång. Verksamhetsfrågorna måste därför lyftas fram och diskuteras både på arbetsplatsträffarna och i samverkansgrupperna. För att markera hur viktigt det är med samverkan har vi gjort en nystart genom att samtliga samverkansgrupper träffades

för en gemensam inspirationsdag i maj.

- Utvecklingssamtal – grunden för alla medarbetares utveckling. Det är i utvecklingssamtalet som diskussionen ska föras kring hur var och en kan bidra genom att individuella mål sätts upp. Kvittot på om man lyckats får man sedan i lönesamtalen/lönesättande samtalet som därmed också kan avdramatiseras. I senaste medarbetarundersökningen är det 75 % som uppger att de haft ett utvecklingssamtal med sin chef. Denna siffra har ökat men måste öka än mer.

- Mångfald – allas erfarenhet och kompetens måste tas tillvara. Genom att sätta samman arbetsgrupper där medarbetarna har olika bakgrunder, olika åldrar, olika kön och olika nationaliteter lyckas vi snabbare nå resultat i vårt arbete. Även per-

soner med funktionshinder är välkomna till oss. Genom denna sammansättning speglar vi också den allmänhet som vi dagligen möter och som vi ytterst finns till för.

Jag är säker på att vi inom myndigheten är på rätt väg i vårt arbete mot en alltmer utvecklande och effektiv organisation. Jag är stolt och glad över att arbeta inom Polisen och få möjlighet att delta samt bidra till vår utveckling där målet är en engagerad, effektiv och tillgänglig polis.

Försäkrings- och Pensionsseminarium

Trygg Polis Program 4 – Livsekonomi i balans för dig som polis

I samarbete med Svensk Pensionskunskap och Förbundsområde Stockholm genomförs i augusti och september fyra övergripande seminarier med överskriften **”Livsekonomi i balans för dig som polis”**. Du som anmäler dig kommer bland annat få dina samlade försäkringsuppgifter vad gäller polisförbundets försäkringsskydd. Därefter kan du få en övergripande sammanställning över din kommande pension med mera och dina möjligheter att gå vid 61 års ålder.

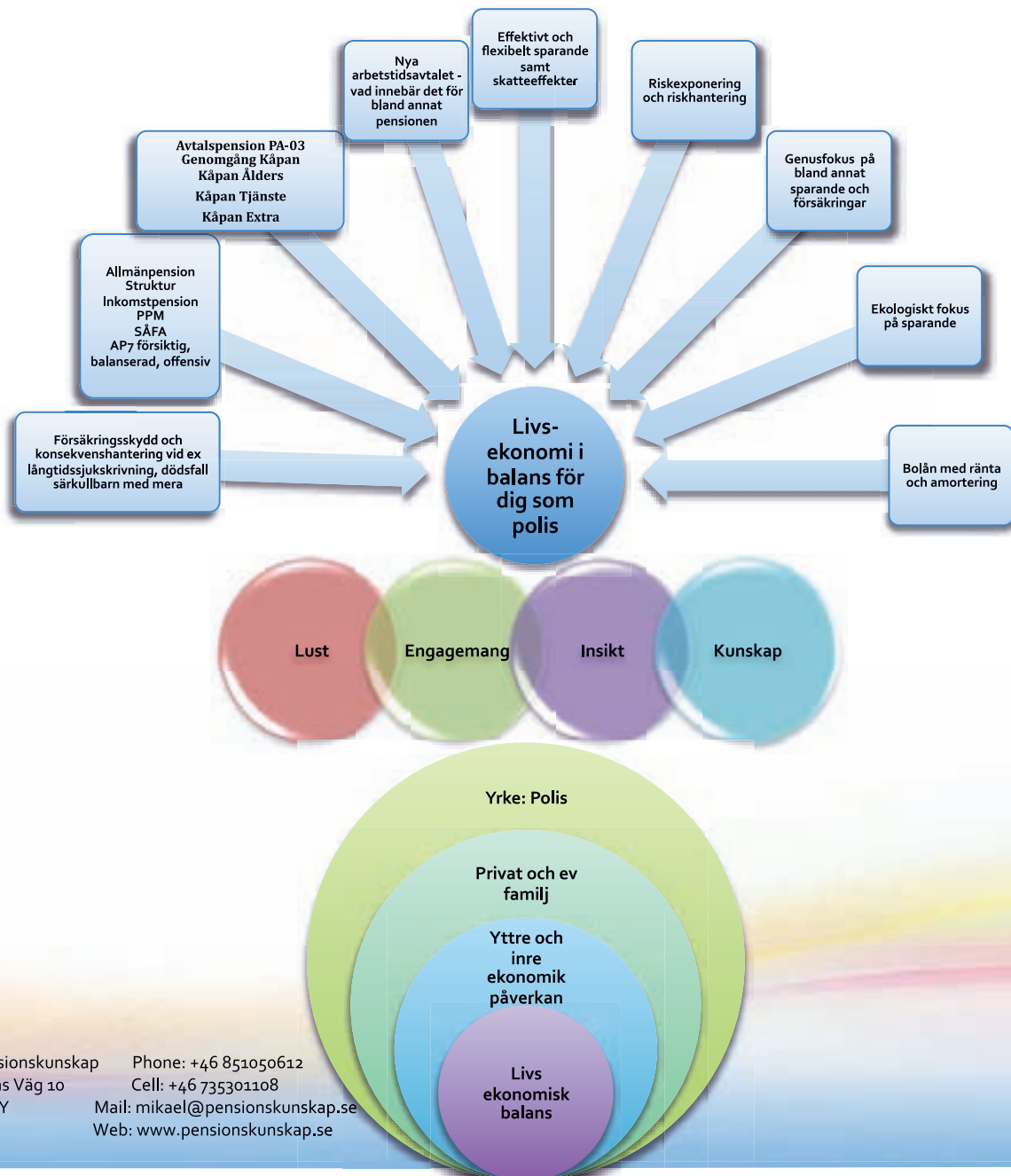
Tillfälle 1 – onsdagen den 25 augusti kl 09.00 – 11.00

Tillfälle 2 – onsdagen den 25 augusti kl 13.00 – 15.00

Tillfälle 3 – onsdagen den 8 september kl 09.00 – 11.00

Tillfälle 4 – onsdagen den 8 september kl 13.00 – 15.00

Val av lokal är beroende på antalet deltagare, men blir på bergsgatan 23 eller i polishuset. Anmälan om deltagande gör du senast måndagen innan. Frånvaro från arbetet anmäls till din chef och ska kodas som facklig information, men kontrollera vilken tid som passar bäst. Anmälan sker till vice Ordförande förbundsområde Stockholm Peter Frisell på groupwise eller på e-mail till peter.frisell@stockholm.polisforbundet.se senast en vecka före seminariet.



DEBATT

"Polisen ska vara demokratins försvarare. När etablerade partier vill begränsa andra partiers utrymme ställs frågan på sin spets. Vem avgör hur demokratin ska försvaras och var går den yttre gränsen?"

Snart är det val igen och polisen kommer att få mer att göra på grund av det. I år är det 254 olika partier som aspirerar på en plats i riksdagen, landstingen eller kommunerna, vilket är 71 fler än 2006. Polismyndigheten startade sin stab som håller i alla aktiviteter knutna till årets val redan i våras. Från fackets sida har vi god insyn i arbetet, som löper bra sett med polisiära ögon.

På polismyndighetens tillståndsenhet tas besluten månad för månad på instruktion från kommenderingschefen och alla behandlas lika från den 1 maj till valdagen den 19 september. Det parti som vill ha tillgång till ett torg eller annan lämplig plats kl. 9-21 alla dagar kan inte få sitt tillstånd beviljat. Det är konkurrens om platserna.

När detta skrivs pågår Almedalsveckan på Gotland. Den tillgängliga polisstyrkan på ön mer än fördubblas i och med vår myndighets förstärkning. Över 1 300 olika aktiviteter genomförs under denna intensiva vecka och många av dem kräver bevakning och skydd. Almedalsveckan är ett stort politiskt event. Så har det varit och så ska det vara.

Det märkliga är att vissa företrädare för etablerade riksdagspartier vill

begränsa utrymmet för andra partier som försöker vinna väljarnas stöd. Personligen kan man naturligtvis ha synpunkter på vissa partiers politiska inriktning men polisen måste försvara demokratin, oavsett vem som försöker utöva den. På samma sätt kan man tycka att de som valts på demokratiska grunder borde ha samma insikt, men ack nej.

Etablerade partiföreträdare ondgör sig över just detta. Till och med i polisstyrelsen kom frågan upp vid en föredragning om polismyndighetens och Säkerhetspolisens arbete med valet. "Varför tar det sån tid att få tillstånd och varför ska det partiet (gissa vilket parti) få vår gamla plats?" Det är här frågan ställs på sin spets. Vem avgör hur demokratin ska försvaras och var går den yttre gränsen?

I Stockholms stad har "de etablerade partierna" tidigare gjort upp sinsemellan vilka som ska stå var och när, för att sedan skicka in en gemensam ansökan. Smidig lösning kan tyckas, men med fler kockar...

Med fler partier än tidigare som vill få plats i det offentliga rummet så blir det trångt. Alla kan inte stå på samma torg vid samma tid och utöva sin demokra-

tiska rätt. Valstugorna tar visserligen inte så stor plats, men det måste även med tillfälliga tillstånd finnas några meter till närmaste granne. Flera centrum har byggts om till privata gallerior och på trottoarerna är det redan trångt med nya uteserveringar.

Med vilken rätt bestäms vilken åsikt som är rätt och vilken som är fel? Det finns en del som glömt det som den franske filosofen Voltaire påstod ha sagt: **"Jag hatar dina åsikter men är beredd att gå i döden för din rätt att framföra dem"**

Peter Frisell

**Vill du göra ett
inlägg i debatten?
Gå in på**



Justus knektar av MA



Ny lönerörelse

- Arbetsgivare och fack har lämnat

OFR/S,P,O* har lämnat sina yrkande till arbetsgivarverket. Nedan följer en redovisning av de viktigaste yrkandena för våra medlemmar.

- Förutsättningarna för likvärdig löneutveckling med den internationellt konkurrensutsatta sektorn ska säkerställas genom att avtalet innehåller ett årligt fastställt lägsta utrymme vid oenighet.
- Förutsättningarna för reallöneskydd ska finnas genom att avtalet innehåller en individgaranti vid varje revisionstillfälle**. För de medlemmar som enbart får denna individgaranti ska en särskild åtgärdsplan upprättas.
- Alla medlemmar ska ha rätt till årligt lönesamtal.
- Lokala parter ska komma överens om värdet av utvecklingsarbetet och om hur de effektiviserings och rationaliseringsvinster som uppkommer ska användas för att förbättra löner och villkor.
- Avtalen kompletteras så att kostnader ersätts även för undersökning och behandling som ges vid sjukdom av annan behövrig vårdpersonal än läkare.
- Blivande föräldrar ska ha rätt till ledighet utan löneavdrag vid besök på mödra-vårdscentral.
- Lokala parter avtalar om arbetstidsreglering som säkerställer balans mellan yrkesliv och privatliv. Härvid ska hänsyn även tas till medlemmars olika önskemål utgående från t ex religion eller etnicitet.
- All tid som ställs till arbetsgivarens förfogande ska likställas med arbetstid.
- Det systematiska arbetsmiljöarbetet kvalitetssäkras genom att lokala parter avtalar om hur det ska gå till. Avtalet ska också innehålla tydliga planer för hur arbetet med att åtgärda brister i arbetsmiljön ska bedrivas.
- Det statliga personskadeavtalet (PSA) är tänkt att utgöra en trygghet för medlemmen och det inkomstbortfall som kan uppkomma i händelse av skada i arbetet. Centrala parter ska i ett gemensamt arbete utvärdera PSA/Polis för att undersöka om denna står i övensstämmelse med tjänsteplikten och vid behov komplettera avtalet i positiv riktning. Arbetet ska dessutom leda till att den praxis som i dag finns lokalt hos varje myndighet harmoniseras och centraliseras.
- Centrala parter ska ta fram en struktur för karriärväxling för chefer. Lokala parter ska omsätta detta till karriärväxlingsplaner som blir en del av den individuella utvecklingsplanen
- Alla medlemmar ska ha en personlig kompetensutvecklingsplan.



Centrala avtal förhandlas mellan Arbetsgivarverket och OFR/S.P.O (OFRs förbundsområden inom staten gemensamt) Polisförbundet (nationellt) är en del av denna förhandlingskartell. Redovisningen som följer är en redovisning av de yrkanden parterna lämnat över till varandra. I augusti påbörjas förhandlingarna med målsättningen att bli klara med ett nytt RALS-avtal den 1 oktober 2010 då det gamla avtalet löper ut.

Lokala avtal förhandlas mellan Rikspolisstyrelsen och Polisförbundet. När det centrala avtalet är klart påbörjas de lokala förhandlingarna om ramarna för de lokal-lokala förhandlingarna. Polisförbundet förhandlar som OFR/P.

Lokal-lokala avtal förhandlas mellan Polismyndigheterna och Förbundsområdena. I vårt fall är förhandlingsparterna Polismyndigheten i Stockholms län och Förbundsområde Stockholms län. Dessa förhandlingar påbörjas när det lokala avtalet är klart.

* - OFR/Statstjänstemän, Poliser, Officerare är ett förhandlande samverkansorgan för nio fackförbund som tillsammans organiserar drygt 100 000 anställda. Medlemmarna finns inom Fackförbundet ST, Polisförbundet, Officersförbundet, Lärarförbundet, Vårdförbundet, Försvarsförbundet, SFHL (Svenska folkhögskolans lärarförbund), Tull-Kust och Ledarna.

** - Revisionstillfällen brukar fastställas i de centrala avtalen och anger tidpunkter när den nya, förhandlade, lönen ska gälla från och med. Ett tidigare riktmärke har varit ett revisionstillfälle per år.

igång

t sina yrkanden

Även Arbetsgivarverkets har lämnat sina yrkande i avtalsrörelsen 2010. I en jämförelse med vilka avtal som redan slutits mellan arbetsmarknadens parter är dessa yrkanden extremt provocerande. Arbetsgivarverket anger att de centrala förhandlingarna ska ske i Samarbetsavtalets anda vilket är rätt magstarkt med tanke på att många av deras yrkanden oftast avslutas med att om lokala parter inte kommer överens beslutar arbetsgivaren.

Här nedan följer ett kortfattat sammandrag av några avarbetsgivarens yrkanden:

- Samtliga ramavtal (RALS) ska gälla tillsvidare från och med den 1 oktober 2010.
- Tillsvidaravtalen ska ha en ömsesidig uppsägningstid om nio kalendermånader. Avtalen kan enbart sägas upp med verkan från och med den 1 oktober varje år. Den första möjliga tidpunkten som tillsvidaravtalet kan upphöra att gälla är från den 1 oktober 2013.
- Inga fastställda revisionstillfällen. En ordningsregel ska införas som innebär att lokala parter före ett visst datum ska fastställa med vilka mellanrum lönerevisionen ska genomföras och tidpunkt för dessa samt för vilken tid överenskommelsen gäller. Vid oenighet beslutar arbetsgivaren i dessa delar.
- Inga centralt fastställda löneökningar i procent eller i belopp. Detta vare sig på kollektivt eller individuell nivå.
- Lönesättande samtal som huvudväg. Lönerevision ska ske genom lönesättande samtal, avvikelser får göras genom lokala överenskommelser.
- Hela kapitel 7 i ALFA (allmänt löne-

och förmånsavtal) ska upphöra att gälla från och med 1 januari 2012. I kapitlet regleras ersättning för sjukvårdskostnader mm.

- Taket för antalet sparade semesterdagar ska ändras så att ingen får spara mer än 35 semesterdagar (280 timmar) mot dagens 40 semesterdagar (320 timmar).
- Semesterbestämmelserna i ALFA ska tillföras en bestämmelse som innebär att ansökan om föräldraledighet under semesterperioden ska ske senast i samband med att huvudsemestern planeras.
- Förhandlingsordning för lokala avtal om arbetstidsvillkor. Den slutstation som finns i form av en lokal och en central arbetstidsnämnd i förhandlingsordningen behöver ändras för att underlätta en anpassning av arbetstidsvillkoren till verksamhetens krav. Nuvarande bestämmelser kräver enhällighet för att den centrala arbetstidsnämnden beslut ska få genomslag. Arbetsgivarverket yrkar därför att förhandlingsordningen ändras så att arbetsgivaren beslutar om arbetstidsvillkoren om oenighet fortfarande råder efter det att lokala arbetstidsnämnd lämnat rekommendation till lokala parter.
- Den centrala arbetstidsnämnden ska upphöra att gälla.

Vad tycker Du

Kan Du påverka situationen på Din arbetsplats?

Anette Strandberg **Utredare samordningen,** **Norrort**

Det är lätt att prata med chefer och komma till tals på APT men svårare att åstadkomma förändringar. Jag gillar inte kontorslandskap men uppstår problem så går jag till chefen.

Torbjörn Larsson **Utredare ungdomsgr.** **Södertäle**

Vi har högt till tak och diskuterar mycket på APT. Vissa saker kan man tyvärr inte påverka. Vi står inför bygget av ett nytt polishus så arbetsmiljön får i vissa delar stå tillbaka av ekonomiska skäl.

Annika Teckner
Fu-ledare, Krim, Nacka
Genom APT och cheferna i vardagen kan jag påverka på ett bra sätt. Vi har ett öppet klimat och nära till varandra. Det är inga stängda dörrar och därför nära till beslut. Uppstår ett problem så pratar man om det.

Vad tycker Du Kan Du påverka situationen på Din arbetsplats?

Camilla Wigander Aspirant- och rekryteringsansvarig, Nacka

Jag kan påverka mycket inom ramen för mitt uppdrag. Jag har bra relation med våra chefer så de problem som uppstår får sin lösning mycket snabbt. Det är nära till cheferna.



Ordningsavdelningen Norrort

På ordningsavdelningen Norrort ställdes samma fråga som andra fick. Men det var omöjligt att få någon att uttala sig, i vart fall öppet med namn och bild. Redaktören möttes av fraser som: ”Jag har åsikter men de håller jag för mig själv”, och ”Jag tror inte du hittar någon som vill säga vad de tycker”.

Det förekommer att medlemmar avböjer från att vara med i tidningen men då av personliga skäl. Det handlar det inte om här. Här framstår det som fullständigt uppenbart att klimatet på arbetsplatsen medför att man inte vill torgföra sin åsikt i rädsla för repressalier. Ett tydligt tecken på en arbetsplats som inte mår bra. Ett mycket allvarligt problem som snarast borde tas om hand och få sin lösning.

ARBETSMILJÖ



Bilden är tagen vid en utbildning i SPT (Särskild polistaktik).

Fysiska arbetsmiljöfrågor väcker ofta starka reaktioner bland oss poliser. Arbetsmiljöverket har även uppmärksammat oss på att det ofta går trend i arbetsmiljöfrågorna. Under en tid är det en typ av utrustning som vi måste ha, för att nästa år vändas till en annan utrustning, som vi på inga villkor kan bära. Ibland reagerar ett distrikt eller en enhet väldigt starkt negativt på en förändring i den fysiska arbetsmiljön, men det blir inga reaktioner i övrigt runt om i länet. Varför?

Tid

Många arbetsmiljöfrågor upplever jag som skyddsombud som oerhört sega att driva. Det är svårt att lyckas nå fram till konkreta resultat som når ut till de som behöver förändringen. Vi segar oss fram i sirap. Många kollegor har definierat ett problem och sett det pågå under lång tid. Kollegor har ofta påpekat detta för sin arbetsgivare, skrivit ett antal arbets-skador och tillbud och tagit upp problemet på arbetsplatsträffarna. Tre år senare kvarstår problemet. Så är det till exempel med vår bullerproblematik. (Se tidigare artikel i bla-

- Vad genererar vad?



ljus.) Någonstans går luften ur en. Hur länge orkar man driva en fråga när det uppenbara behovet inte ger den självklara och behövda förändringen. Något senare aktualiseras ett nytt problem som efterfrågar en ny åtgärd, till exempel skydd mot grön laser. Polisen som fortfarande tror på förändring i stort men har gett upp hoppet om bullerskyddet, riktar nu sin energi på möjlighet till förändring i åtminstone denna nya fråga. Är det så vi fungerar? I så fall finns det hopp för att vi fortfarande orka reagera på bristande arbetsmiljö och tror på möjlighet till förbättring mitt i all sirap.

Plats

Varför reagerar distrikt och arbetsplatser så olika på samma beslut? Det finns alltid utrymme för lokala till-

ämpningar, men så stora svängrum finns det inte som motiverar ibland motsatta reaktioner. Ofta sätter sig psykosociala problem som fysiska spänningar i kroppen. Kan motsvarande mönster skönjas i vår arbetsmiljö? Vi har införandet av ATA/Polis med längre arbetstider och förändrad arbetstidsförläggning. Det har i många fall lett till minskade möjligheter till återhämtning. Det är valår i Sverige då det ställs krav på statliga myndigheter inklusive polisen på förhöjd statistiskt mätbar produktion, utan att det möts upp med motsvarande resurstillskott. Festligheter och internationella oroligheter speglar av sig genom ständigt nyinflöde av länsgemensamma kommenderingar. Kommenderingsuppdraget är en av alla tillikauppgifter som sköts på individnivå parallellt med utredande, förebyggande och, eller övervakande polisarbete etc. Kommenderingsorganisationen är sålunda även vår krimorganisation, vår ingripande verksamhet, våra poliskontor, våra närpolis...

Ges arbetsgivaren rimliga förutsättningar att verkställa besluten uppifrån? Ställs det krav på arbetstagaren som denne kan leva upp till? Kanske är det lättare att reagera över spänningssvärken i axlarna än arbetsbördan som har satt sig i axlarna genom värk. På samma sätt kan det vara lättare ge uttryck för en frustration genom att rikta missnöjet mot en konkret fysisk fråga, än att definiera orsaker för att inte kunna göra ett bra jobb, när förutsättningarnas matematik inte ligger med verkligheten över huvud taget?

Det finns många möjliga orsaker till att vi trendmässigt reagerar över fysiska arbetsmiljöfrågor.

Emma Cronberg
Huvudskyddsombud
Stockholms län

Vad tycker Du Kan Du påverka situationen på Din arbetsplats?

Niklas Hagman Insatsgruppen, Span, Norrtort

Hos oss fungerar det bra och vi kan påverka vår arbetsplats på ett bra sätt. Men om en fråga behöver upp på ledningsnivå tar det tid.

Erika Olsson
Utryckningen, Södertälje
Vi har ett bra klimat hos oss. Problem kan diskuteras och vi kan påverka mycket. Genom APT har vi fördelat ansvaret för olika saker, till exempel tekniska hjälpmedel.

Arne Larsson Brottsoffersamordnare, Nacka

Det är svårt att påverka sin arbetssituation. Jag har bra arbetskamrater och trivs bra men det är svårt att påverka arbetet som sådant.

RIKSPOLISSTYRELSEN "TVINGADE" POLISFÖRBUNDET SÄGA UPP KOLLEKTIVAVTALET OM SEMESTER

Den 9 juni sa Polisförbundet upp gällande lokalt semesteravtal i avsikt att förhandla fram ett nytt.

Bakgrund

Arbetsgivaren (i detta fall Rikspolisstyrelsen) har sedan en tid agerat för ändrade semestervillkor. Rikspolisstyrelsens förslag innebar främst försämringar för dem som har oregelbunden arbetstid (skift?). Polisförbundet kunde inte acceptera detta. Vid överläggningar kunde parterna inte komma överens eftersom de hade olika syn på hur semesteravtalet stämmer överens med utgångspunkten i semesterlagen och ALFA (Allmänt löne- och förmånsavtal) om neutralitet i semesterberäkningen mellan skiftes- och dagtids-tjänstgörande.

Rikspolisstyrelsen valde att hänskjuta frågan till Arbetsgivarverket och de centrala parterna för att där få frågan avgjord. För att inte andra parter än Polisförbundet ska vara med och utforma delar av vårt kollektivavtal om semester sa Polisförbundet upp avtalet (HR-801-5857/07, bilaga 4) samtidigt som förhandling angående ett nytt lokalt kollektivavtal om semester påkallades.

Kommentarer

I klartext innebar Rikspolisstyrelsens förslag att de som arbetar skift skulle få betala mer för sin semesterledighet än vad som gäller nu. Att Rikspolisstyrelsen anser att våra skiftestjänstgörande poliser har det alldeles för bra kommer inte som någon nyhet för oss. Ytterligare bevis för detta påstående är

Rikspolisstyrelsens tydliga viljeinriktning i remissen angående riktlinjer för arbetstider vid Polisen.

Den känsla som spontant infinner sig är att det på vissa strategiska funktioner inom Rikspolisstyrelsen saknas insikt om vad det innebär att arbeta skift.

Nuvarande semesteravtal skulle ha löpt ut vid årsskiftet. I och med att Polisförbundet har sagt upp avtalet, upphör det att gälla tre månader efter uppsägningen.

Mer information kommer att lämnas senare.

Björn Kellerth
Förbundsområdesstyrelsen

Pension – rättighet efter ett långt arbetsliv, men när då?

Arbetsgivarverket och Offentliganställdandans förhandlingsråd (OFR) kom 2003 överens om nya regler för statsanställdas pension. Redan vid fyllda 61 år är det möjligt att lämna sin anställning – helt eller delvis – med pension. Delpension enligt avtalet (PA 03) kan fås till och med månaden innan den anställda fyller 65 år med upp till 50 procents arbetstidsreduktion, men med bibehållande av ca 80 procents lön.

Det som delvis krånglat till denna möjlighet, är att riksdagen beslutat att alla anställda som fyllt 65 får stanna kvar i anställning till dess att de fyller 67, varför deltidspensionären måste gå upp på full tid om denne vill stanna kvar i arbete. Tyvärr har även ekonomin, eller snarare bristen på, ställt till det.

Delpensionsavtalet är ingen individuell rättighet då det är arbetsgivaren som bestämmer. Statens pensionsverk kräver numer att arbetsgivaren ska betala in kostnaden direkt. Detta innebär att en 61-årig ny deltidspensionär rent kostnadsmässigt är dyrare än dennes heltidsarbetande årskamrater första

året. Kostnaden är lägre kommande år, men det spelar ingen roll för den chef som riskerar att spräcka sin budget nu.

Länspolismästaren har för ansikt att ensa tillvägagångssättet och med ett nytt tjänstemeddelande instruera alla beslutsfattande distrikts-, avdelnings- och stabsenhetschefer vad som ska gälla. Ur facklig synvinkel är det bra att vi får enhetliga riktlinjer, även om det nya tjänstemeddelandet talar mer om verksamhet och ekonomi än positiv personalpolitik. De fyra uppställda villkoren är att verksamheten inte får påverkas negativt, den sökande måste ha varit anställd en tid så att pensionsrätten inte är begränsad och denne måste även vara beredd att acceptera andra arbetsuppgifter. Vidare får delpension inte kombineras med sjukersättning om minst 50 procent (halv sjukpension).

Det mest positiva i förslaget till tjänstemeddelande är att den gamla regeln om att det bara är 63-åringar som kan få mer än 20 procents arbetstidsreduktion har försvunnit. Den ersätts med

frasen: ***"I normalfallet är det lättare att överblicka konsekvenserna av en ansökan från en 64-åring än en ansökan från en 61-åring".***

Innan beslut fattas, ska en analys göras över hur den ansökte delpensionen kommer att påverka möjligheterna att bedriva en fortsatt effektiv verksamhet. Det ska ske en individuell prövning av alla ansökningar och ett av syftena är att successivt avveckla sådan kompetens som myndigheten kommer att ha ett överskott på. Fast det sista kanske ska läsas negativt. Vän av ordning undrar nog vad är det för typ av kompetens som avses. Det kan väl inte röra sig om poliser i kärnverksamheten?

FAKTA

Den 31 maj hade polismyndigheten 5 306 poliser och 227 polisaspiranter anställda. 394 poliser var 61 år eller äldre och 68 av dem var 65 år fyllda. Delpension var beviljad för 140 av 61-64-åringarna och den genomsnittliga frånvarograden var 38,3 procent.

RAKEL

- Ännu inte ordinarie system



Nu har Polismyndigheten i Stockholm haft sitt driftsättningsmöte (tidigare kallad hearing) angående RAKEL. Vad betyder då detta? Jo, ska myndigheten godkänna RAKEL som IT-system eller inte?

För att Stockholm ska kunna arbeta med RAKEL måste vi även ha ett väl fungerande CORA (en applikation till RAKEL för radio-telefoni-STORM). Det kommer att vara ett separat driftsättningsmöte angående CORA i slutet på året. Båda systemen behöver vara godkända för att RAKEL ska kunna bli vårt ordinarie radiosystem.

På driftsättningsmötet torsdagen den 3 juni deltog ett flertal individer dels från RPS, dels arbetsgivaren. Den huvudsakliga uppgiften var att gå igenom checklistan för driftsättningsbeslut och utifrån den identifiera eventuella allvarliga avvikelser eller andra övriga avvikelser. Lena Tysk, biträdande chef för polisavdelningen på RPS samt Jörgen Berggren, projektledare på RPS, höll i mötet och gick igenom checklistan punkt för punkt.

Arbetsgivaren i Stockholm berättade hur de hade arbetat med respektive punkt och hur de låg till och skyddsorganisationen fick berätta utifrån vårt perspektiv. Från vår sida lades tyngdpunkten på larmproblematiken, hanteringen av tillbud och arbetsskador och CORA.

Lena Tysk sammanfattade mötet genom att konstatera att det finns allvarliga avvikelser. Tjänsteföreskriften som ska kopplas till FAP 104-1 måste bli klar. Även larmproblematiken och att CORA måste bli godkänt som IT system lyftes fram som allvarliga avvikelser efter våra påtryckningar. Detta innebär att provdriften på RAKEL fortsätter. Våra ordinarie radiosystem är således S80 och S70M. Driftsättningsmötet för CORA är planerat till slutet på året vilket gör att provdriften med största sannolikhet fortsätter året ut. Vi får härigenom mer tid att arbeta med de allvarliga avvikelserna men även tid för arbete med korrigering av andra problem som kvarstår. Uppgraderingen av handstationer och fordonsstationer kommer att göras efter riksdagsvalet eftersom det fram till dess är många

kommenderingar som hindrar detta.

Polismyndigheten i Stockholm har tyvärr i väldigt stor utsträckning fått utveckla och förbättra RAKEL i under resans gång. Vi är landets största myndighet med ett flertal stora kommenderingar som dessutom under det senaste året tenderar att bli fler. RAKEL-systemet sätts på hårt prov under de stora kommenderingarna vilket är bra för att få kunskap om vilka delar som behöver byggas ut eller förbättras. Om det dessutom är så att fler blåjusaktörer kommer in och arbeta i RAKEL i Stockholm måste vi veta att systemet har den kapacitet som krävs.

Många handstationer av modellen SRH3800 är snart avskrivna vilket förbättrar möjligheten att så sakteliga byta ut dem till nyare modellen STP8000. Den har ha en tydligare display och är vattentät det vill säga, den klarar mer än några droppar regn.

Glöm inte att S80 och S70M fortfarande är våra ordinarie radiosystem så länge provdriften pågår. Radioapparater för dessa system måste således också medföras. Enligt tidigare gjord inventering i distrikten ska erforderlig utrustning finnas men vi har fått signaler om att det finns brister på vissa ställen. Det är viktigt att ni rapporterar in brister i de ordinarie radiosystemen så att de blir kända för i huvudsak arbetsgivaren men också för skyddsorganisationen. De måste finnas till hands och vara intakta.

Mycket teknik kan man tycka. Det huvudsakliga målet med virt arbete är och har hela tiden varit att skapa ett väl fungerande kommunikationssystem som är tryggt och säkert.

Charlotte Nichols
Vice huvudskyddsombud
i Stockholms län

Sveriges största polisko

Mycket folk och festlig stämning och ändå hög säkerhetsnivå



Kronprinsessans bröllop medförde Sveriges genom tiderna största poliskommentering. En utmaning för hela organisationen, både vad gäller säkerhet och logistik. Säkerheten för vår kungafamilj och besökande vip-personer men också för vanligt folk som vistades i huvudstaden under festligheterna.

Många turister, TV-team från hela världen, utländska dignitärer och representanter från Europas kungahus fanns på plats i Stockholms centrala delar när Kronprinsessan skulle få sin prins.

För att logistiskt klara en mycket stor kommendering av det här slaget krävs givetvis mycket planering men också en del träning och provkörning för att få tidsberäkningarna att stämma.

Lång planering

Planeringen pågick under ett års tid då val av metoder och inköp av utrustning

gjordes och därutöver inhämtades erfarenheter från utlandet.

Gator ska stängs av, staket och blockeringar ska sättas upp och många dignitärer ska eskorteras, allt i sin tid och anpassat efter det uppsatta programmet.

När det gäller säkerheten krävs en hel del underrättelseinformation. Man går också igenom olika scenarier och gärningsmän för att leta tänkbara hot. Mardrömsscenario var en olycka eller ett attentat längs kortegevägen men något sådant förskönades vi som bekant ifrån. Det som utgjorde det orosmoln som ändå fanns var några onormalt fixerade personer med intresse för kungafamiljen. Men med god underrättelseverksamhet och bra polisarbete kunde även det förebyggas. Resultatet kan sägas blev med beröm godkänt.

Order i stort

De poliser som deltog i kommenderingen fick av kommenderingschefen Michael



Biträdande Länspolismästare Lennart Enocsson fanns ute på plats under kommenderingen.

Kommendering - Någonsin

Genomförd med beröm godkänt

Fetz, polismästare i Västerort, i förväg veta att människor som kommer till Stockholm för festligheterna ska känna sig trygga och möte vänliga och professionella poliser. De ska få ett positivt intryck av Stockholm och Stockholmspolisen. Med den utgångspunkten fick poliserna ta sig an uppdraget. Han manade också till hög beredskap för oförutsatta händelser, opinionsyttringar eller ordningsstörningar vid festligheterna. Detta fick stort genomslag bland de poliser som deltog i kommenderingen och resultatet blev som sagt mycket bra.

2 000 poliser

Över 2 000 poliser deltog i kommenderingen och vid sidan om kommenderingen skulle ordinarie yttre verksamhet rulla som vanligt. För att klara ett så stort personaluttag fick många poliser som normalt inte har yttre tjänst bemanna kommenderingen. En uppgift som man gärna åtog sig. Därutöver deltog poliser från Östergötland för att hjälpte till med



Polisinsatschef Lars Byström i sin ledningsbil uppställd vid Kungsträdgården.



Givet vis deltog även Tunnelbanepolisen i kommenderingen och var hittade man en del av dessa om inte i tunnelbanan.

alla eskorter och Säkerhetspolisen bidrog med sina kunskaper.

Men poliserna fick inte se kortegen med majestäterna. Uppgiften var att vända sig mot publiken och titta på de som tittade. Vända mot kortegen fanns omkring 5 000 från försvaret och deras frivilligorganisationer uppställda längs kortegevägen.

Folkfest

Många vittnade om en mycket trevlig stämning ute på stan. Även om det var väldigt mycket folk och väntan på kortegen tidvis kändes lång var humöret ändå på topp. När själva vigselakten var genomförd och kortegen skulle genomföras välde det formligen ut folk från bostäderna i innerstaden. Den officiella siffran blev 500 000 personer.

Tidningen POLISEN fanns ute bland folket och kände av den stämning som det





En del av kommenderingen bemannades med poliser som till vardags inte har yttre tjänst. Här står ett gäng från familjevårdsenheten i Söderort prydligt uniformerade.

sedan talades om. Spontana konversationer mellan okända och glada människor är ett bestående intryck vi kan ta med oss. Vi kan verkligen tala om en folkfest.

Inga störningar

Inga händelser störde festligheterna och bara små incidenter med enstaka personer inblandade inträffade under bröllopsdagen. Skulle något ha inträffat var beredskapen mycket god och det fanns ingen tolerans för någon form av störning eller angrepp.

Erfarenhet inför framtiden

Med en prövning av det här slaget följer också erfarenheten. Och visst finns det erfarenheter att dra. Allt fungerade den här gången men det finns saker som kan fungera ännu bättre. Kommunikations-systemet är ett exempel där RAKEL kom upp i en hög belastningsnivå. Så hög att det egentligen inte borde fungera. Det är något vi behöver ta höjd för inför nästa



Delta 161 med poliser från Roslagen får tid för att inta den macka som delades ut till alla i kommenderingen. Dagen till ära delades också prinsessbakelser ut.

Tack, tillsammans har vi genomfört en historisk kommendering

stora kommendering som kräver ett stort personaluttag eller ställer stora krav på mycket kommunikation.

Facket också med

Förutom ett fackligt engagemang inför kommenderingen deltog också ett antal fackliga ute på gatorna under bröllopsdagen. Detta för att på plats kunna se all planering och alla förberedelser bli verklighet. Efter kommenderingen avslutats kunde konstateras att Stockholmspolisen med mycket bra resultat planerat och genomfört Sveriges genom tiderna största poliskommendering.

Det är inte utan viss stolthet som vi åter igen kan se våra medlemmar klara en stor uppgift, sade Stefan Eklund då dagen avslutades.

Tack alla poliser

I efterhand tackade Michael Fetz och biträdande kommenderingschef Annika Eriksson, polisöverintendent City, poliserna som deltog under bröllopsdagen. De riktade ett särskilt tack till dem som de hade haft förmånen att arbeta nära med under bröllopskommenderingen.



Med uppgift att iakttä och finnas bland medlemmarna deltog också en grupp fackliga under dagen.

En stab bemannad med kompetenta och engagerade personer har varit det stöd som gjort detta möjligt. Tillsammans med övrig personal och våra samverkanspartners har vi genomfört en historisk

kommendering som alla kan känna stolthet och glädje över, skrev de i ett utskick. Från fackligt håll kan vi bara hålla med och vi instämmer gärna i lovorden över de som deltog i kommenderingen.



Foto: Magnus Kallin

Arbetstid - Rikspolisstyrelsen

Rikspolisstyrelsen har 2010-05-18 skickat ett utkast, "Rikspolisstyrelsens riktlinjer för arbetstider vid Polisen", på remiss (en hänvisning av ett ärende till myndigheter eller organisationer, så kallade remissinstanser för yttrande innan beslut fattas) till samtliga polismyndigheter.

Syftet är att bidra till en enhetlig tillämpning av avtalet (ATA/Polis).

Riktlinjerna ger uttryck för Rikspolisstyrelsens tydliga viljeinriktning. I detta ligger att polismyndigheten måste kunna redovisa skälen för sina beslut om den bedömer att det finns godtagbara verksamhetsskäl att fatta beslut i någon annan riktning än vad riktlinjerna ger uttryck för. Rikspolisstyrelsen förväntar sig vidare att polismyndigheterna fortlöpande egenkontrollerar hur riktlinjerna följs.

Riktlinjerna är uppdelade i sex avsnitt:

1. riktlinjernas övergripande syften och frågeställningar,
2. arbetstidspolicyn för den statliga sektorn och hur denna förhåller sig till Polisens arbetstidsavtal,
3. hur arbetstiden bör förläggas så att verksamhetsbehoven tillgodoses,
4. frågeställningar som rör arbetstidsförläggningens rytm, det vill säga huvudsakligen frågor om arbetspassens och viloperiodernas längd,
5. produktiv tid (arbetstid då arbete utförs) i förhållande till det som kan kallas tillgodoräknad tid (arbetstid som får tillgodoräknas av andra skäl, t.ex. måltidsuppehåll eller fysisk träning),
6. arbetstidsfrågor i utredningsverksamhet.

Enligt Rikspolisstyrelsen är det vidare av största vikt att allmänheten uppfattar förläggningen av Polisens arbetstider som godtagbar. I detta ligger:

- att verksamhetens krav på bemanning ska styra arbetstidsförläggningen,
- att arbetstiden ska vara förlagd på ett sätt som utifrån arbetstagarnas för-



hållanden främjar en god arbetsmiljö och medger en effektiv verksamhet, - att arbetstiden i största möjliga utsträckning ska komma allmänheten till del.

Rikspolisstyrelsen slår också fast att så kallade lokal-lokala överenskommelser om tillämpningen av ATA/Polis saknar rättslig verkan och därför måste betraktas som ogiltiga. I Polismyndigheten i Stockholms län har vi, tillsammans med arbetsgivaren, förhandlat om arbetstidens förläggning samt överlagt angående vissa principer angående arbetstidens förläggning (protokoll 2009-06-17, AA-802-67250-2008).

Riktlinjer:

- Polismyndigheten måste regelbundet försäkra sig om att dess (när-)polisområden, avdelningar, enheter e.d. är dimensionerade efter de övergripande verksamhetsbehoven.

- De verksamhetsbehov som presenteras för arbetstidsplanerarna – och som ska ligga till grund för arbetstidsförläggningen – måste återspegla bl.a. den operativa ledningsgruppens beslut.

- Polismyndigheten måste kontinuerligt säkerställa att dess faktiska bemanning kommer att motsvara de kända och förväntade verksamhetsbehoven.

- Polismyndigheten måste kontinuerligt i efterhand följa upp och utvärdera hur arbetstiden faktiskt har varit förlagd i förhållande till de i förväg kända och förväntade verksamhetsbehoven.

- Polismyndigheten bör, när det behövs, fördela veckoslutstjänstgöringen (lördag-söndag) så att fler arbetstagare bidrar till att verksamhetens krav på bemanning kan tillgodoses.

relsen spänner musklerna?!

- Polismyndighet som förlägger arbetstiderna genom statiska tjänstgöringslistor bör – i avvaktan på att mer flexibla förläggningsmodeller har införts där det behövs – i första hand tillämpa s.k. speciallistor för att tillgodose förändrade arbetstidsbehov.

- Polismyndigheten bör under periodplaneringsprocessen arbeta aktivt med både den s.k. minimigrafen (hur många som minst måste vara i tjänst vid varje given tidpunkt) och den s.k. maximigrafen (hur många som mest kan vara i tjänst vid varje given tidpunkt).

- Den s.k. diffkorrigeringen bör i första hand skötas internt inom berörd planeringsgrupp.

- Polismyndigheten bör normalt inte godkänna förslag på (önskemål om) tjänstgöringslistor som inte uppfyller vad som anges i riktlinjerna om arbetspassens och viloperiodernas längd, rast/måltidsuppehåll, fysisk träning och det s.k. kontinuitetsmättet (antalet arbetspass den enskilde arbetstagaren i genomsnitt arbetar per vecka).

- Polismyndigheten bör i veckoplaneringsprocessen arbeta aktivt med verksamhetsplaneringen.

- Polismyndigheten bör normalt inte godkänna den av arbetstagaren beslutade (önskade) tjänstgöringslistan om den inte uppfyller vad som anges i riktlinjerna om arbetspassens och viloperiodernas längd, rast/måltidsuppehåll, fysisk träning och det s.k. kontinuitetsmättet.

- En beslutad säkerhetsnivå e.d. som har grundats på antalet arbetstagare snarare än verksamhetens innehåll, är inte beroende av flexibla arbetstidsförläggningsmodeller. Om polismyndigheten tillämpar statisk arbetstidsförläggning bör dock denna kombineras med en mer flexibel arbetstidsförläggningsmodell som utöver säkerhetsnivån tar hänsyn till verksamhetens variationer.

- Om en polismyndighet tillämpar s.k. fasta tjänstgöringslistor bör den, inte minst när verksamhetsbehoven normalt är lägre under helgdagar (nyårs-

dagen, trettondagen, långfredagen, påskafton, påskdagen, annandag påsk, första maj, Kristi himmelfärds dag, pingstafton, pingstdagen, nationaldagen, midsommarafton, midsommardagen, alla helgons dag, julafton, juldagen, annandag jul samt nyårsafton) än annars, tillämpa individuell tidskompensation för arbete under helgdagar.

- Arbetspassen bör inte vara längre än nio timmar om det inte finns godtagbara verksamhetsskäl för det, exempelvis vid vissa s.k. särskilda händelser.

- Polismyndigheterna bör se till att treskiftsarbete arbetstagaras genomsnittliga antal arbetspass per vecka överstiger 4,00 (det s.k. kontinuitetsmättet) vid heltid.

- Heltidsarbetande arbetstagare med s.k. kontorsarbetstid har 5,00 arbetspass per vecka, undantaget då helgdagar infaller på måndag-fredag. För arbetstagare som varken arbetar i treskift eller under kontorsarbetstid bör kontinuitetsmättet stämma överens med de nämnda måtten utifrån dels respektive arbetstagaras genomsnittliga veckoarbetstid, dels hur stor andel av arbetstiden som förlagts till sena kvällar och nätter.

- Polismyndigheten bör se till att det i största möjliga utsträckning är minst elva timmars sammanhängande ledighet mellan två arbetspass. Avsteg från detta bör endast tillåtas då verksamheten kräver det, exempelvis vid vissa s.k. särskilda händelser, eller annars för att tillgodose sådant arbetstidsbehov som uppkommer till följd av oförutsedda händelser.

- Polismyndigheten bör i första hand tillämpa rast i stället för måltidsuppehåll. Måltidsuppehåll bör endast tillämpas då myndigheten efter prövning i det enskilda fallet har funnit att det finns godtagbara verksamhetsskäl för det.

- Generella beslut om måltidsuppehåll för vissa grupper bör så långt som möjligt undvikas.

- Polismyndigheten bör i största möjliga utsträckning avhålla sig från att förlägga restid till arbetstid.

- Polismyndigheten bör inte godkänna att arbetstagaren avsiktligt förlägger sin arbetstid i syfte att den ska sammanfalla med någon ledighetsgrundande aktivitet.

- Överlappande arbetspass vid skiftbyten i avlösande verksamhet bör endast tillämpas när det efter prövning i det enskilda fallet bedöms behövt med hänsyn till verksamhetens behov.

- Den totala överlappningstiden bör normalt understiga tre timmar under en 24-timmersperiod då tre skift som löser av varandra är i tjänst.

- Polismyndigheten bör inte förlägga mer fysisk träning till arbetstid än vad som följer av Rikspolisstyrelsens föreskrifter och allmänna råd (allmänna råd till FAP 776-1: ha möjlighet att delta i fysisk träning under 1 timme per vecka (den s.k. fystimmen)).

- Fysisk träning bör vara förlagd till arbetspassens slut, om inte verksamhetsskäl talar häremot.

- Verksamhetens krav på bemanning ska utgöra grund för arbetstidens förläggning även i utredningsverksamheten.

Rikspolisstyrelsens riktlinjer ger i vissa delar uttryck för att det är kvantitet (ett slags egenskap som framträder i form av mängd eller storhet och är ofta mätbar) och inte kvalitet (avser ett värde eller unikt som ett subjekt eller objekt har i tid och rum, vare sig det gäller konstnärliga verk, produkter (vara, tjänst, person eller kapital) med mera) som är det viktigaste för och inom vår verksamhet. Förhoppningsvis blir inte dessa riktlinjer en verklighet i alla delar. Försättning följer och vi ber att få återkomma i frågan...

Björn Kellerth
Arbetstidsansvarig

NY MATCH KRING MORALEN



Ett yrkesetiskt verktyg för poliser

Polisförbundet har tagit fram ett spel, ett verktyg för att uppmuntra till diskussion kring polisetiska frågor. Spelet heter Moral-Matchen och sprids genom förbundsområdena över hela landet.

Viktigt att hålla etikfrågorna vid liv

Att facket arbetar med etikfrågor är naturligt och en del av en facklig strategi för att höja polisyrkets status. Hög status och etik hänger ihop. För att behålla allmänhetens förtroende är det viktigt med en levande etikediskussion.

Målet med spelet/verktyget, som tagits fram av fackligt aktiva poliser, är att lyfta etiken inom Polisen. Målsättningen är också att verktyget ska sätta fokus på verkliga yrkesetiska dilemman som poliser ställs inför

Spelets gång

Det finns tre kategorier med frågeställningar/påståenden, "Attityder internt inom polisen", "Bemötande av allmänheten" och "Etik på fritiden", var och en med en egen färg. Tärningen har motsvarande färger och visar vilken fråga som ska läsas upp.

Varje spelare får tre omdömesskyltar, utformade som trafikljus med grönt, gult och rött, som representerar påståendena "Håller med", "Håller delvis med" och "Håller inte alls med".

Spelarna funderar enskilt en kort stund på frågan/påståendet som läses upp och väljer en omdömesskylt. Spelarna visar sedan sina val samtidigt varpå var och en får motivera sitt ställningstagande.

På baksidan av varje kort finns en vägledning som i sig inte är något facit utan ska ge deltagarna ytterligare en tankeställare.

Diskussioner på arbetsplatserna

Många påståenden är medvetet utformade på ett provokativt sätt för att uppmuntra till diskussion. Genom diskussioner på arbetsplatserna kring etikfrågorna utvecklas vårt medvetande på ämnesområdet och det blir något lättare att ta ställning när vi i verkligheten står inför olika situationer.

Ta en match

Ta en moralmatch på din arbetsplats, vid ett APT eller bara kring kaffebordet. Då bidrar du till att medvetandegöra dig själv och dina kollegor kring våra etiska dilemman.

NOTISER

Facklig utbildning - För Din skull

Den fackliga verksamheten stöds av lagar och regler där den fackliga organisationen har till uppgift att påverka arbetsgivaren till kloka beslut, och genom avtal åstadkomma än bättre anställningsvillkor för sina medlemmar. 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.

Under maj månad genomfördes två fackliga introduktionskurser i Stockholms län. Sammanlagt erbjöds över 50 platser och de två kurserna fylldes med råge. Ändå kunde vi inte erbjuda alla en utbildningsplats.

Ny kurs den 19 oktober

Det är mycket viktigt att man som ny facklig företrädare får utbildning för att kunna företräda sina arbetskamrater och ett av förbundsområdets mål är därför att ge alla nya fackliga företrädare en introduktionskurs. För att alla ska få chansen att få gå kursen genomförs en tredje kurs den 19 oktober. Du som är facklig företrädare och inte har någon utbildning tidigare är välkommen att söka denna endagskurs.

För dig som redan gått introduktionskursen finns andra utbildningar under hösten, bland annat en grundutbildning på tre dagar i november.

För ansökningsblankett och frågor kan du vända dig till din föreningsstyrelse, dit även din ansökan ska skickas.



Dags att söka bidrag ur Emil och Aurora Stylanders donationsfond

**Nu är det dags för det årliga
uppropet om att det går att
söka bidrag ur Emil och
Aurora Stylanders dona-
tionsfond.**

Ansökan om bidrag ur stiftelsen Emil och Aurora Stylanders donationsfond ska vara inlämnad senast måndagen den 9 augusti 2010. Fondens ändamål är att dela ut bidrag till "polismän i Stockholm (polismästardistrikt 1,2 och 3 utom Lidingö, Huvudsta, Råsunda, Sundbyberg och Ekerö) som på grund av sjukdom eller stor barnaskara hamnat i ekonomiska svårigheter." Beslut om utdelning fattas i september.

Ansökningsblanketter finns att hämta på Intrapolis under Om polisen/Hela polisen/Utveckling/Erfarenhetsberättelser/Aktuellt om stipendier och EU-medel. Du sänder Din ansökan till Christina Lundahl, Polismyndigheten i Stockholms län, Personal- och utvecklingsavdelningen, 106 75 Stockholm.

Har du vuxna barn? Betalar du i onödan? Se över din barn- försäkring



Tänk på att du som har tecknat barn- och ungdomsförsäkring via Polisförbundet själv måste säga upp försäkringen skriftligt efter det kalenderår ditt yngsta barn fyllt 25 år.

Barnet har då möjlighet att teckna en fortsättningsförsäkring för olycksfall. Försäkringen ska tecknas innan barnförsäkringen upphör.

Uppsägningen skickas till:
Polisförbundet Stockholms län
Bergsgatan 23
112 28 Stockholm

Vill du göra ett inlägg i debatten? Gå in på



Kameror för övervak- ning blir valfråga

Justitieminister Beatrice Ask (M) vill göra kameraövervakning till valfråga. Det ska bli lättare att få tillstånd. Men frågan kommer upp fyra år för sent, tycker förre justitieministern, berättar TT i en artikel med flera intervjuer.

REPSKAP 2010

- VALÅR ÄVEN I POLISFÖRBUNDET

Polisförbundets representantskap sammanträder den 28-30 september 2010 i Göteborg. Representantskapet är Polisförbundets högsta beslutande organ och består av ombud från förbundets 26 olika enheter, förbundsområden. Alla förbundsområden har minst två ombud och det är 128 ombud totalt i år.

Ombuden ska ta ställning till olika motioner, nya stadgar, förslag om verksamhetens inriktning, behandla verksamhetsberättelsen och granskningsutskottets rapport, besluta om avgift och ersättningar, välja ny styrelse, med mera.

När detta skrivs har ombuden fått materialet hemsänt i form av ett USB-minne. Delar av materialet kan läsas på Polisförbundets två hemsidor, m.a.o. även på polisens intranät. På vår hemsida, www.blajus.nu finns representantskapsmaterialet även beskrivet med kommentarer.

Från Stockholms län åker 29 ombud till Göteborg (tillsammans med några anmälda åhörare). Vår stämma beslutade att styrelsen ska vara ombud (9) och därutöver ska varje förening ha minst ett ombud (11). Resterande ombud (9) har fördelats till föreningarna i fallande storleksordning, varför Södertälje och Nacka polisföreningar då har

ett ombud vardera. Vilka som är våra ombud ser du på nästa sida.

Ombuden samlas

Alla ombuden träffas i mitten av september för att gå igenom allt material och bestämma hur de ska rösta eller argumentera för det som de tycker är viktigt! Innan dess kommer innehållet på USB-minnet att skrivas ut och kopieras så att det kan läsas av andra och vara tillgängligt på andra ställen än framför datorn.

156 motioner

Rekordmånga motioner har lämnats in i år, 156 st. Utöver "vanliga lönemotioner" (mer betalt och bättre villkor) berör merparten ATA/Polis och dess konsekvenser. Det kan läsas in att pensionsavsättningen kanske inte var värd detta? I alla fall så finns det flera medlemmar som i sina motioner för fram förändringar som deras fackliga företrädare kanske inte tänkte på, när de sa ja till det unika avtalet 2008? Av de 156 motionerna är 37 helt eller delvis författade av oss, enskilda medlemmar eller någon av våra underenheter i Stockholms län.

Mål och inriktning för 2011

Förbundsstyrelsen föreslår ombuden att inför 2011 års arbete besluta lägga fokus på tre frågor, vilka ska präglas av kreativitet, nytänkande och delaktighet. De är:

- Den fackliga rollen – hur de förtroendevalda på bästa sätt ska hjälpa medlemmarna.
- Polisrollen – hur den bör förändras för att vi ska nå redan beslutade mål.
- Avtalsrörelsen – vad vi vill med vår lön och våra anställningsvillkor de kommande åren.

GU: s rapport

Granskningsutskottets uppdrag är att granska Polisbundets verksamhet ur ett fackligt politiskt perspektiv. I rapporten ges både positiv och negativ kritik till förbundsstyrelsen.

Se över presidiets roll, låt alla ledamöter i förbundsstyrelsen genomgå ledarskapsutbildningar och genomför fler riktade funktionsutbildningar till förbundsområdena. Det är några av förslagen som ombuden har att ta ställning till.

Avgift för 2011

Polisförbundets främsta intäkt är medlemsavgiften. 2009 betalade de 23 587 medlemmarna totalt 57 361 602 kr till förbundet centralt. Styrelsen förslår oförändrad avgift kommande år; d.v.s. 265 kr + premie för kollektiva försäkringar om 63 kr. Detta är

sammantaget 328 kr och tillämpad avgift i Stockholms län blir då oförändrat 386 kr/mån.

Nya stadgar

Förra representantskapet beslutade att styrelsens fem suppleanter ska ersättas med ytterligare två ledamöter nästa mandatperiod. Nu lägger styrelsen ett heltäckande förslag som måste antas med kvalificerad majoritet (2/3 av ombuden) för att gå igenom. En annan förändring är bl.a. att representantskapet ska sammanträda vart annat år och inte som nu, varje år.

Val

Nuvarande styrelsens mandatperiod löper ut och en enig valberedningen föreslår följande styrelse fram till 2014:

Förbundsordförande	Lena Nitz
1: e vice ordförande	Lars Bergman
2: e vice ordförande	Erling Staxäng
Ledamot	Anna Nellberg
Ledamot	Mats Johansson
Ledamot	Sven-Erik Svensson
Ledamot	Stefan Eklund
Ledamot	Yvonne Kärnheim
Ledamot	Christer Palmkvist
Ledamot	Björn Kellerth
Ledamot	Emma Cronberg

Av dem har Bergman (från Örebro), Staxäng (Västra Götaland), Nellberg (Västmanland) och Johansson (Kalmar) uppdrag i nuvarande styrelse som 2: e vice ordförande, ledamot, ledamot och suppleant. De andra är nya på denna nivå. Nitz är sedan 2009 sektionschef på personal- och utvecklingsavdelningen och var tidigare ombudsman i Polisförbundet, men har ett polisiärt och fackligt förflutet i PF Birka (Västerort). Övriga föreslagna är verksamma i Jämtland (Svensson), Västra Götaland (Kärnheim), Skåne (Palmkvist) och Stockholms län (Eklund, Kellerth och Cronberg).

Ombuden samlas

Vid träffen på Solbacka den 15-16 september för våra ombud deltar även ombud från andra förbundsområden i regionen och inbjudna gäster, samt några av de åhörare som följer med till Göteborg. Åhörarna är andra fackliga aktiva som vi betalar för. De har rätt att närvara förhandlingarna utan rätt att yttra sig, vilket kan vara både irriterande och skönt. Våra åhörare får "en verklighetsupplevd utbildning" av hur Polisförbundets viktiga beslut kommer till. Allt avgörs ju inte i plenum...



Charlotte Nichols är en av tre personer som valberedningen kommer att föreslå till mötesordföranden vid Repskapet i Göteborg. De andra två är Anders Åhrlin, Örebro och Lisa Koblanck, Gotland.

**Vid årets Rep-
skap deltar 128
ombud varav
29 kommer
från Stock-
holms län.**

**Dessa presen-
teras här med
namn och bild**



Stefan Eklund
Styrelsen



Peter Frisell
Styrelsen



Andreas Strand
Styrelsen



Emma Cronberg
Styrelsen



Leif Eriksson
Styrelsen



Björn Kellerth
Styrelsen



Kenneth Falk
Styrelsen



Roger Östergren
Styrelsen



Jan Bengtsson
Birger Jarl (City)



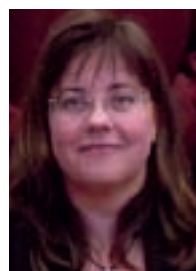
Kjell Ahlin
Birger Jarl (City)



Johnny Nordlöf
Söderort



Maria Jensen
Söderort



Malin Thor
Birka (Västerort)



Rickard Forsten
Birka (Västerort)



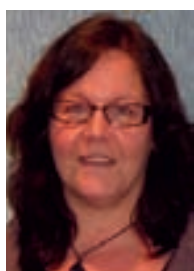
Martin Åberg
Roslagen



Bo Rönneborg
Roslagen



Fredrik Pahlberg
Norrort



Jeanette Sommar
Norrort



Ulf Magnusson
Nacka



Ulf Ask
SÖPO (Södertörn)



Marie Fogman-
Göthberg
SÖPO



Tommy Hansson
SÖPO, ersätter
Charlotte Nichols



Jan Svensson
Södertälje



Björn Svensson
Länspolis-
föreningen



Christina Andersson
Länspolis-
föreningen



Folke Andersson
Gränspolis-
föreningen



Imre Haklar
Gränspolis-
föreningen



Anders Westlund
Chefsföreningen



Gunnar Thun
Chefsföreningen

LÄNET RUNT

ROSLAGENS POLISFÖRENING

Sommar, sommar!!!

Nu nalkas sommartid och med det en väl-förtjänt återhämtning för de flesta (alla tar inte sommaresemester!) samtidigt som det medför stora utmaningar för personalen som jobbar. Efter alla år med diskussioner om prioriterade arbetsuppgifter finns det ett faktum som ofta kommer i skymundan, det finns inga sommarvikarier för vår verksamhet och många omdisponeras till andra än sina ordinarie arbetsuppgifter för att detta ska gå ihop. Ett orosmoln är ju annars alla dessa kommenderingar som slukar mycket personalresurser och minskar möjligheten till lokalt framtagna insatser.

I de flesta fall sker en omdisponering av personal med svaromål eller för centrala enheter inkommanderande för att täcka behov under sommaren. Som kanske enda undantag står PKC vilken organisatoriskt faller under Roslagens polismästardistrikt. Än så länge lyser de övriga distriktens vilja att stärka upp denna

enhet under sommaren med sin frånvaro. Viss avlastning sker genom distriktets SB men i övrigt väntas en i vanliga fall stor arbetsbelastning bli än värre. Dessa farhågor är lyfta och här finns det anledning att noga följa utvecklingen under sommaren.

Tungt på krim

Efter lång tid av effektivisering och resultatfokus finns det grupper som upplever ett stort behov av fast placerade utredare. Genom de centralt fattade besluten roterar det förbi mycket personal på utredningsgrupperna vilket bidragit till goda utredningsresultat men det har i sin tur gett ett minskat utrymme för ordinarie utredare på funktioner där utredare går i pension eller vid andra vakanser. Det är viktigt att det finns tillräckligt många utredare för att kunna få en stabilitet i arbetet samt förmåga att på ett bra sätt ta emot alla som gör tillfällig tjänstgöring på utredningsgrupperna.

Omorganisering av utryckningen

Efter en tids beredning har det påbörjats en process att föra över SB till utryckningen. Detta medför vissa förändringar

beträffande bland annat personalansvar som kommer att genomföras efter sommaren. Till detta kommer en försöksperiod med ett turlag i Täby sedan intresset vuxit för fasta turlag och lista. Här återstår att se hur det utvecklar sig för framtiden och under hösten väntar en medlemsdialog för att hamna rätt i förhållande till både verksamhet och arbetsmiljö..

Förstärkning till närpolisen!

Sedan 1999 har myndigheten genom budgetstyrningen gett minimala förutsättningar för distriktet att bedriva närpolisverksamhet utöver nyetablerade poliskontor. Med en för distriktet egen personalförsörjningsstrategi kommer nuvarande närpolisorganisation tillföras ett betydande personaltillskott efter sommaren vilket medför att alla närpolisområden från september månad kommer ha minst 1+5 i yttre tjänst. För närpolisorganisationen är detta ett sedan länge önskat och nu väldigt välkommet tillskott och har andas optimism inför framtidens verksamhetsutmaningar.

Soliga sommarhälsningar!
RPF/ genom Martin Åberg

LÄNSPOLIS- FÖRENINGEN

Det har tydligen gått troll i dessa konferensresor som länspolisföreningen anordnar. Minnesgoda läsare erinrar sig hur vi missade planet under olyckliga omständigheter i Madrid 2008. Förra året, fanns det ingen plats kvar på planet hem för Christina Andersson vilket dock löste sig i sista stund. I år blev det helt osannolikt VULKANUTBROTT på Island samma dag som vi skulle åka hem. Stängda flygplatser i Europa resulterade i fyra extra dagar i Palma de Mallorca med många inställda möten och intervjuer. Man kan lugnt säga att mobiltelefonerna gick varma. Hemresan började med en 8 timmar lång färjetur, från Palma till Barcelona, därefter vidtog en ca 45 timmar lång bussresa genom Europa. Det finns nu goda skäl att fortsättningsvis förlägga dessa konferenser till Lilla Valön.

Som vanligt så är vi överhopade av tillsättningsärenden på L, O och P. Vi hjälper dessutom Birger Jarl med ett tillsättningsärende där en styrelsemedlem sökt tjänst. På O är en Pöint och en Pint tjänst under tillsättning vilka förbundsområdesstyrelsen arbetar med genom Anders Westlund. Genomlysningar genomförs på Rytteriet, Sjöpolisen, Tunnelbanepolisen och Bombskyddsverksamheten.

Samverkan är som vanligt aktuellt och vi har bl.a. genomfört ett medlemsmöte med en rotel och konstaterat att det finns brister. Ledningen på Länskrim har dock ambitionen att få igång en bra samverkan på hela avdelningen vilket är positivt.

Två personer som sökt delpension på Länskrim har nekats pga ekonomiska skäl, en invändning som knappast är gångbar eftersom handlandet avviker från den policy man tidigare tillämpat. Återigen är det den uppdelade ekonomin som spökar och den hindrar nu inte bara

rörligheten, utan också möjligheten till delpension.

Vi lyfte en fråga till förbundet angående sjöpolisens natatraktamente som försvann i början på 2000-talet. Förbundet har nu beslutat att inte driva ärendet, men eftersom vi inte sett något förhandlingsprotokoll ännu så återkommer vi i frågan. Sjöpoliserna är i alla fall nöjda med sin tillfälliga sommarlista.

På arbetsmiljösidan så arbetas det vidare med Rakel, grön laser, skyddsvästar, hörselskydd och arbetsmiljön i en del lokaler på tekniska roteln.

Vi vill också passa på att hälsa styrelsemedlemmen Roger Östergren välkommen tillbaka efter genomfört FN-uppdrag. Samtidigt passar vi på att tacka Ewa Hopstadius, som av personliga skäl valt att lämna styrelsearbetet, för ett mångårigt arbete i Länspolisföreningens styrelse.



LÄNET RUNT

En trevlig sommar till er alla och boka gärna en vecka på vårt eget sommarparadis Lilla Valön .

Cecilia Lidén och Arne Wärm

POLISFÖRENINGEN BIRGER JARL

Som vi tidigare förutspått skulle vi få anledning att återkomma i frågor rörande ATA-polis. Att däremot, när all treskiftspersonal är nere för räkning få ta del av Rikspolisstyrelsens förslag på riklinjer för arbetstider vid polisen får oss att undra när arbetsgivaren ska få nog. Vi har fått nog. Av förslaget 26 sidor ägnas 25 i huvudsak åt att med all önskvärd tydlighet strama åt tillämpningen för skiftesarbetande. Att släppa någon delegation eller anpassning / påverkan till lokala förhållanden är det inte tal om utan snarare tvärtom när man efter nästan två år t o m ser sig nödgad att förtydliga omöjligheten att träffa överenskommelser på myndighetsnivå. Man kan ju undra om herrar avtalsslutare inte gjort avtalet helt obegripligt i sin ekvilibristiver med hänsyn till det överpedagogiska och nästan cyniska tonfallet i denna framställning. Skriv vad ni menar : tillgodoräknad tid = värdelös arbetstid.

Varför ? Är inte NMI värdena hos skiftespersonalen och ingripandeverksamheten tillräckligt låga? Är inte rörligheten i denna verksamhet tillräckligt överrörlig ? City tar emot ca 100 nya poliser per år (tack för det) men summan ingripandepoliser är konstant. Snart stängs dörrarna på PHS – med nuvarande villkor är det bara att rädda sig den som kan.

Det är dags att börja ställa frågor och utreda orsakssammanhang. Varför är de yngsta poliserna de mest missnöjda ? Hur går den nyvaknade synlighetsmålsättningen ihop med villkoren för yttre tjänst ? Hur tänker en arbetsgivare som ger sina underställda chefer så utomordentligt dåliga förutsättningar att tillmötesgå sina medarbetare och skapa en god arbetsmiljö ? Det missnöje som personalen ger uttryck för har man inga möjligheter att hantera. Om man tror att man med dessa riktlinjer har skapat det verktyg som dessa behöver har man noll (0) koll. Dessa frågor

är för viktiga för att enbart hanteras av personer som saknar förståelse och erfarenhet av polisarbete, både ur ett medborgar- arbetstagar- och arbetsgivarperspektiv.

Härtill ska läggas det nyss framlagda arbetsgivarbudet inför kommande avtalsperiod med som det f n ser ut lönesättande samtal från dag 1 (20 000 kr) och ett nytt semesteravtal med "neutral" semesterberäkning (= försämringar för skiftespersonal). Där slår man sista spiken i kistan.

De som arbetar hårdast och tjänar minst betalar högsta räntan på 4,6 % avsättningen vilket vi som hann in innan portarna slog igen kan begrunda den 25:e varje månad. Till er som trott att ert arbete sköts bäst mellan 08.00-16.30 må-fr vill jag bara säga att någon annan begriper detta bättre i i framtiden.

Det är dags att någon med personal- och verksamhetsansvar lägger sig i och intresserar sig för de villkor som skapas av dessa avtalskonstruktörer innan skadan blir irreparabel.

I styrelsen har vi arbetat med de små medel som står till förfogande. Vi har sedan en tid koncentrerat oss på planeringsprocessen syftande till att skapa ordning och reda, få arbetsgivaren att följa avtalet och balansera ett överambitiöst verksamhetskrav mot den faktiska resursen. Vi tror nämligen att människor inte mår bra av att gång efter annan lämna sin periodplanering utan att kunna fullgöra kraven. Det skapar lätt en känsla av otillräcklighet om man lämnar pp-dagen med 30 plustimmar och en semesterbank på 320 h utan att ha lyckats leva upp till arbetsgivarens verksamhetskrav. Tänk om alla samtidigt skulle realisera ett uttag av arbetsgivarens övertrasserade konton...

Avslutar med att citera en citymedlem och f d facklig företrädare:

Klart slut.

Not.

Om någon undrar vad tillgodoräknad tid är så beskrivs den som motsatsen till produktiv tid. Exempelvis fys, APT, måltidsuppehåll och utbildning är sådan onyttig tid som inte har någon verksamhetsnytta och betraktas som improduktiv.



Verksamhetsplan för Polisförbundet Stockholms län

Med medlemmarna i centrum



Foto: Magnus Kallin

En strukturerad verksamhetsplan för det fackliga arbetet i länet tas fram årligen. Syftet är att tydliggöra förbundsområdesstyrelsens mål och prioriteringar under verksamhetsåret.

Många av de uppsatta målen uppfylls ganska snart. Andra mål går inte att uppnå under ett enstaka verksamhetsår. Antalsperioder på tre år medför en långsiktighet i vissa frågor och i några frågor krävs större uthållighet än så, men dessa

mål finns ändå med i den fackliga verksamhetsplanen.

Förbundsområdesstyrelsen anser att förankringsprocessen i de olika ämnesområdena är mycket viktigt. Inom förbundsområdet sker det genom ordförandeträffar, nätverk, förbundsområdesråd samt medlemsmöten ute i föreningarna.

2010 års verksamhetsplan redovisas nedan i punktform men vill du läsa mera hittar du hela verksamhetsplanen på

BLÅLJUS.NU. Resultatet kommer att redovisas i verksamhetsberättelsen för 2010.

LÖN

- Bibehålla utvecklingsavtalet (Insp-avtalet)
- Alla medlemmar ska garanteras en rimlig löneökning under kommande avtalsperiod.

ARBETSTID

- Viloperiodens längd om 11 timmar kan frångås vid minst ett tillfälle



per 6-veckorsperiod.

- Att tillsammans med arbetsgivaren göra en helhetsöversyn om det nu gällande tillämpningsbestämmelserna angående arbetstidens förläggning i myndigheten.
- Måltidsuppehåll ska vara grunden för arbetstagare som har arbetsuppgifter som svårigen kan avbrytas eller där inställelsetiden är kort
- Poliser som arbetade enligt 7:3 APS ska förläggas i 5:1 ATA-Polis om arbetsuppgifterna inte väsentligt har förändrats

PENSION

- Erbjud alla medlemmar information om pensionssystemet
- Riktad information till målgruppen ”möjligen delpensionärer”

SEMESTER

- Verka för ett 50 % ledighetsuttag under sommarmånaderna.

ARBETSMILJÖ

- Ett förbättrat systematiskt arbetsmiljöarbete som ger förutsättning för en bättre fysisk och psykosocial arbetsmiljö i vardagen på varje arbetsplats.
- En förbättrad arbetstidförläggning och arbetstidsmätt som är anpassade efter skiftesarbetarnas och övriga anställdas behov av återhämtning, kombination arbete och fritid etc. Förbättringarna ska garantera en god arbetsmiljö där medarbetarna över tid ska kunna arbeta utan förhöjd risk för ohälsa eller skada.
- Mot bakgrund av de nya rehabiliteringsreglerna sätta den enskilde i fokus och nyttja hela myndighetens resurser för en så bra och snabb lösning som möjligt.
- Beträffande RAKEL verka för ett väl fungerande, användarvänligt och tryggt kommunikationssystem.
- Driva bifallna och besvarade arbetsmiljömotioner från stämman 2010: regelbundna hälsokontroller och utökad fysisk träning på arbetstid.

KOMMUNIKATION

- Ge ut fyra nummer av tidningen POLISEN
- Uppdatera hemsidan www.blaljus.nu med ca 45 uppdateringar under året
- Informera via IntraPolis med ca 12 uppdateringar under året
- Stödja länets föreningar så att de kan hålla sina sidor på IntraPolis uppdaterad
- Löpande skriva och sprida Förbundsområdesnytt till medlemmarna via föreningarna
- Löpande inhämta information från länets föreningar och andra delar av

förbundsorganisationen

MILJÖ

- Implementera miljöpolicy inom den fackliga verksamheten inom förbundsområdet
- Att följa upp policyn i slutet av verksamhetsåret

RÄTTSHJÄLP

- Informera medlemmarna och utbilda fackligt förtroendevalda i rättshjälpens möjligheter och begränsningar

VP/BUDGET

- Vikta arbetsbelastningen vid avdelningar och polismästartrikt i budgetarbetet genom att justera nyckeltalen
- Förankra arbetet med 2011 års VP/Budget väl i den fackliga organisationen

PERSONALRÖRLIGHET / TILLSÄTTNINGAR

- Att en partsgemensam utbildning genomförs så att det partsgemensamma policydokumentet för tillsättningsförfaranden förankras i organisationen
- Att ett partsgemensamt styrdokument, som strategiskt hanterar rörlighetsfrågorna, tas fram i samverkan
- Att arbetsrotationen utökas i antal platser
- Att kompetensen bland obefordrade poliser tas tillvara på ett bättre sätt
- Att personalfördelningen i länet sker med hänsyn till arbetsbelastningen och arbetsmiljön

CHEFSFRÅGOR

- Verka för att operativ verksamhet ska ledas av poliser med adekvat polisiär funktionsutbildning och med bred polisär erfarenhet.
- Att fackliga företrädare på föreningsnivå deltar vid uttag till direkta- och indirekta ledarskapet, samt att förbundsområdesstyrelsen deltar vid uttag till det strategiska ledarskapet
- Att stötta chefer i sitt ledarskap genom att erbjuda administrativt stöd och verksamhetsplanering av chefer som bl.a väljer att karriärväxla.
- Att stärka samarbetet kring chefsfrågor med förbundsområdena på nationell nivå
- Att fackliga förtroendevalda på heltid skall få möjlighet att gå direkta ledarskapsutbildningen

TJÄNSTEMÄSSIG UTBILDNING

- Att personalen alltid har rätt utbildning för tilldelad arbetsuppgift/funktion

- Verka för att utbildningstakten för uttryckningsförarkursen väsentligt ökar
- Genomgången tjänstutbildning ska dokumenteras med utbildningsbevis samt i den enskilde arbetstagarens kompetensbank
- En personlig kompetensutvecklingsplan ska vara en självklarhet och ingå i utvecklingssamtalet
- Vi ska i samverkan med arbetsgivaren och föreningarna komma överens om vilka utbildningar som ska genomföras på kort och lång sikt samt även kvalitets-säkra utbildningarna

KOMMENDERINGAR

- Att kommenderingar genomförs med minimala skador, med fungerande logistik, med fullgod utrustning och utbildning samt med en i övrigt god arbetsmiljö
- Att arbetstidförläggningen och i förekommande fall ersättningsfrågan är väl känd för den personal som har att ingå i kommenderingen

MÅNGFALD OCH LIKABEHANDLING

- Arbeta för att likabehandlingsfrågorna blir synliggjorda i förbundsområdet
- Följa upp och bevaka utvecklingen angående representationen av kvinnliga förtroendevalda i förbundsområdet samt föreningarnas konstellationer.
- Följa upp utvärderingen gällande individuell lönesättning för att bevaka eventuell snedfördelning mellan kvinnor och män
- Att verka för att Polismyndigheten årligen kartlägger tillsättningar av indirekta och strategiska chefstjänster utifrån syftet att upptäcka eventuell åldersdiskriminering samt könsdiskriminering.

ÖVRIGA MÅL

- Att bibehålla den höga medlemsanslutningen till Polisförbundet
- Att ta fram informationsunderlag till föreningarnas informationsträffar med nya aspiranter
- Att samtliga aspiranter och nyanställda får en likvärdig medlems- och försäkringsinformation
- Att informera våra medlemmar om Polisförbundets försäkringsutbud samt minska antalet oförsäkrade medlemmar
- Att informera försäkringsansvariga i föreningarna om Polisförbundets grupp-försäkringar
- Att göra försäkringsinformationen lättillgänglig på intrapolis samt i tidningen Polisen.
- Förse nya fackliga företrädare med adekvat utbildning.

Vid obeställbarhet, returnera tidningen till:

Polisförbundet Stockholms län
Bergsgatan 23, 1 tr
112 28 Stockholm

PLATS FÖR ADRESSETIKETT

PROFILEN

Vi måste lyckas med att höja ingångslönerna samtidigt som vi behåller och utvecklar vårt pa/insp-avtal, säger Kjell Ahlin, vice ordförande i Polisföreningen Birger Jarl (Citypolisen) och vår PROFIL den här gången. Men som vanlig när vi lär känna våra profiler lite närmare tar vi det från början.

Kjell, som blir 47 år nu i juli, är född i Jönköping och uppvuxen i Bankeryd nord-väst om Jönköping. Efter treårig ekonomisk linje på gymnasiet blev det militärtjänst på I 12 i Eksjö. Där fick han upp ögonen för FN-tjänst som han också av sina befäl rekommenderades att söka. Första mission blev Cypren vintern 1983-84 men det skulle bli två till, sommaren -85 och sommaren -87. På Cypren träffade Kjell svenska poliser på FN-uppdrag. Barndomsdrömmen om att bli polis fick nytt liv och Kjell skickade in en ansökan. Men innan det blev aktuellt med polisutbildning blev det en FN-mission till. Den här gången till Libanon vintern 1987-88.

I januari 1990 påbörjades polisutbildningen på PHS. Trots sin bakgrund sökte sig Kjell till Stockholm och placerades på Norrmalm, som han för övrigt har varit trogen allt sedan dess. Efter några år på ordningen och ytterligare en FN-mission i forna Jugoslavien 1994-95 började Kjell svara som Yttre befäl och Stationsbefäl (SB). Numera är Kjell SB och i praktiken har han genom långa svaromål fungerat som SB sedan åtta år.

Familj

Kjell är gift sedan 2003 med Monica och han bor tillsammans med henne och hennes tvillingar Edvin och Gustav, 15 år. I familjen ingår också hunden Easy och katterna Svensson och Nilsson. De bor sedan januari i år i en villa i Ösmo. Vi håller på att bo in oss och lära oss att pendla, berättar Kjell med ett leende på läpparna.

Fritid

Kjell har ett intresse för trav och är ordförande i ett andelsbolag som äger två travhästar. I övrigt går fritiden till motion och styrketräning, familjen och tvillingarnas intressen för datorer, fotboll och flickvän-



*Kjell Ahlin, Vice ordförande,
Polisföreningen Birger Jarl (Citypolisen)*

ner. I unga år var Kjell, vid sidan av fotbollen, ornitolog. Han besökte både Öland och Hornborgasjön för exekutioner. Även om fågelintresset numera får stå tillbaka är det roligt att artbestämma det som flyger förbi, säger Kjell.

Fackligt

Fackligt började Kjell som turombud i mitten på 90-talet. Facklig grundkurs 1 gick jag tillsammans med dig Kenneth 1996, säger Kjell och ler igen. Kjell blev också skyddsombud på Norrmalm. I den rollen var han aktiv i arbetet kring flytten av Norrmalmspolisen från kvarteret Pennfäktaren på Norrmalm till kvarteret Kronoberg på Kungsholmen. Sedan dess har han också varit delaktig vid två ombyggnationer i de nya lokalerna.

I början av 2000-talet blev Kjell invald i Polisföreningen Birger Jarl (Citypolisen). Under sex år har han också varit ledamot i förbundsområdets valberedning. Med tiden har lönefrågorna allt mer fångat Kjells intresse och engagemang. Han ingår i

länets fackliga lönenätverk och tillhör förbundsområdets förhandlingsgrupp i lönefrågor. Den första löneförhandlingen jag deltog vid var lönerörelsen 1995-98 då jag tillsammans med Stefan Eklund förhandlade på föreningsnivå, berättar Kjell.

Sedan 2007 är Kjell vice ordförande i Polisföreningen Birger Jarl och jobbar fackligt halvtid. Även om jag jobbar halvtid som SB och halvtid fackligt, varannan vecka, så får jag jobba 130 procent, säger Kjell. När jag jobbar fackligt ringer folk och pratar om sådant som rör tjänsten och tvärt om.

Det är viktigt att man som facklig brinner för medlemmarnas väl och ve. Man måste ha civilkurage att stå upp för sina medlemmar även om det blåser och man måste säga ifrån då det blir fel. Men den hållningen företräder man medlemmarna på ett bra sätt och möts också med respekt från arbetsgivarens representanter.

Aktuella fackliga frågor

Lokalt har vi svårt att behålla yngre kollegor på uttryckningen och här måste vi lyckas bättre, säger Kjell och fortsätter. De yngre kollegorna hinner inte bygga på sig erfarenhet från basverksamheten innan de går vidare till projekt och arbetsgrupper. Kent Bäcklund på Norrmalm, som alltid har glimten i ögat, är ett föredöme på det här området med sin mycket långa tid i ingripande verksamheten.

Arbetstidsfrågan fortsätter att ställa till problem. Just nu diskuteras om vi ska fortsätta att periodplanera eller gå över på lista. Många av dagens chefer var inte med på den tiden då vi alla gick på listor och saknar därför erfarenheten. Oavsett åt vilket håll vi går kommer vi inte att gå emot medlemsviljan.

Den kommande lönerörelsen blir mycket viktig. Ingångslönen på 20 000 är för låg och måste höjas. Samtidigt är en bra löneutveckling en nödvändighet, särskilt i Stockholm, och därför måste pa/insp-avtalet bibehållas och utvecklas vilket blir en utmaning, avslutar Kjell Ahlin.

TEXT och BILD: Kenneth Falk