



POLISEN

FACKLIG TIDSKRIFT
FÖR POLISFÖRBUNDET
STOCKHOLMS LÄN
Nr 2 sommaren 2012



Mats Löfving

*Dialogen - en stor utmaning
i en stor myndighet*

DEBATT

*Stefan Holgersson:
Kritik förutsättning
för en lärande Polis*

REPORTAGE

*Rött läge på läktaren
Hur säkras polisernas
arbetsmiljö*

KRÖNIKÖR:

*Roy Cederbäck:
Den fackliga
framtiden*



LEDAREN

Det normala för årstiden borde vara att skriva "den blomstertid nu kommer" men som nu omformulerats till "den arbetstid nu kommer". Varför jag har vänt på begreppen undrar säkert ni läsare, jag kan inget annat när jag sett det "slutbud" som vår högste arbetsgivare RPS gav Polisförbundet gällande förslag till förändringar i vårt arbetstidsavtal.

Jag kan inte annat än att förvånas över budets innehåll vilket jag betecknar som ett SKAMBUD, där vi skall byta ersättningar mot varandra, och växla skydds- och planeringsbestämmelser för skiftesbundna medlemmar mot några fåtal minuter i avkortad veckoarbetstid. Detta skulle leda till att arbetsgivaren fick den fulla bestämmanderätten över arbetstiden och oss som enskilda poliser. Jag trodde när avtalet infördes att vi hade nått botten, men jag måste erkänna att där hade jag fel.

Det är snart fyra år sedan vi började tillämpa det nya ATA polis, vilket vi från Polisförbundet Stockholms Län med all tydlighet sa NEJ till. Avtalet genomfördes ändå på nationell basis. Att förändra och förbättra villkoren för de med tyngst skift och som oftast får ta emot både "spott och spe" är inte aktuellt enligt RPS. Kopplar man ihop synsättet med de bris-

tande verksamhetsresultaten borde analysen bli:

Trots ökade personella resurser så bidrar både personalpolitiken samt "pinnjaktsmålen" till den sjunkande upplärningsprocenten.

Jag ser och hör tillsammans med chefer längre ner i hierarkin som förtvivlat försöker få vardagen att gå ihop, de rop på hjälp som hörs från allt yngre kollegor, senast var det ett 50 tal skrivningar från Södermalmskollegor som vittnade om konsekvenserna av ATA polis. Där upprättades även en tillbudsanmälan så om datasystem fungerar (ja jag vet ibland är det lite sisådär) kan även RPS läsa ifall de vill.

Bekymret är att man på högsta nivån inte förstår eller kan verksamheten eller den kultur som råder, vilket i sig leder till felaktiga strategiska beslut. Den största förändringen i Svensk Polis sedan förstatligandet, en nationell polismyndighet, ligger nu i röret och kommer med all sannolikhet att genomföras mellan 2013 och 2014. Jag ser med bävan fram mot detta, inte för att utredaren Nils Öberg eller för den skull politikernas kommande beslut är felaktigt -tvärtom nödvändigt, men vår nationella arbetsgivare RPS syn på sin personal skrämmer mig.



Stefan Eklund, ordförande i Förbundsområde Stockholm

Alla förändringar och ensningar skall göras med en motpart som tydligt profilerar som just motpart. Man kan uttrycka sig att det är som att hålla bromsolja i systemet när man istället skulle behöva smörjolja, och när väl bromsoljan smetat fast hänger den sig kvar länge, länge, länge...

Trots min dystra farhågor inför framtiden är jag hoppfull i en del nämligen tilliten till er medlemmar som i vardagen kämpar därute, tillsammans med er är vi starka. Det ger förutsättningar för fackliga framgångar. Trots allt ha nu en trevlig sommar och försök koppla av med nära och kära.

Ta vara på er där ute!

Stefan Eklund / Ordförande
Förbundsområde Stockholm

POLISEN

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

Ansvarig utgivare:
Stefan Eklund

Redaktion: Tommy Hansson,
Peter Frisell, Thérèse Johansson.

Besöks och postadress:
Bergsgatan 23, 112 28 Stockholm
08-6500920

E-post:

redaktion@stockholm.polisforbundet.se

FÖRBUNDSOMRÅDESSTYRELSEN:

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

PETER Frisell 010-56 34632
Mobil: 0739-40 42 01

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

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

BJÖRN Kellerth 010-56 34635
Mobil: 0739-40 42 08

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

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

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

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

E-postadresser till ledamöter och kansli har följande struktur:
förnamn.efternamn@stockholm.polisforbundet.se
Exempel: susanne.piehl@stockholm.polisforbundet.se

EXPEDITION:

TELEFON: 08-6500920
FAX: 652 58 55

SUSANNE Piehl
010-56 33693
Mobil: 0739-40 43 07

ANNICKA Lyckeberg
010-56 33671
Mobil: 0739-40 43 06

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

TRYCK:
AM tryck AB,
Hässleholm



I detta nummer

1 **OMSLAGSBILDEN**
Studentflak som körde lagligt

4 **FÖRSÄKRINGAR**
För dig och din framtid

5 **DEBATT**
Med Stefan Holgersson
Kritik - en förutsättning för
lärande polis

6 - 7 **Polisens vara eller icke-vara på läktaren**
Intervjuer med Robert Sollare och
Anders Bjärgård

8 - 11 **INTERVJU: MATS LÖFVING**

12 **KRÖNIKAN**
Av Roy Cederbäck
En prognos för den fackliga framtiden

13 **STUDENTSLÄPP OCH STUDENTSLÄP**
Veckor med fullt upp för trafiksektionen

14 - 22 **LÄNET RUNT**
Aktuellt från alla våra föreningar

23 **LILLA VALÖN**
Ditt eget semesterparadis

24 **PROFILEN**
Irina Ericson



DEBATT
av Stefan Holgersson



RÖTT LÄGE
På läktaren



Intervju
med Mats Löfving



PROFILEN
med Irina Ericson



KRÖNIKA
av Roy Cederbäck

Är Du rätt försäkrad

Försäkringar som ingår i medlemskapet

Försäkringsskyddet är en viktig trygghetsfråga. Genom ditt medlemskap i Polisförbundet har du och din familj en olycksfallsförsäkring som gäller både fritid och arbetstid, det vill säga dygnet runt. För dig som är medlem ingår även en sjukförsäkring. Dessa försäkringar ligger hos Förenade Liv.

Olycksfallsförsäkring

Gäller för dig och hela familjen både fritid och arbetstid. Olycksfallsförsäkringen ger bland annat ersättning:

- vid medicinsk invaliditet upp till 1 000 000 kronor
- vid dödsfall på grund av olycksfall 100 000 kronor
- för kostnader i samband med olycksfallet
- för barngruppliv – 20 000 kronor
- för omkostnadskapital som gäller dygnet runt vid sjukskrivning på grund av olycksfall.

Sjukförsäkring

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

Teckna frivilliga försäkringar

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

Glöm nu inte att se över ert försäkringsskydd när ni åker på semester.

En reseförsäkring som täcker bland annat vårdkostnader vid akut sjukdom och olycka, hemtransport till Sverige är ett måste när ni åker iväg, speciellt om ni åker utomlands. Dessa kostnader kan annars bli oerhört kostsamma.



Polisförbundets medlemsbroschyr och villkor för Polisförbundets gruppförsäkringar finns att läsa på www.polisforbundet.se

Har du några frågor eller vill ha mer råd om Polisförbundets försäkringar är du välkommen att kontakta

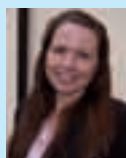
Susanne Piehl eller Annicka Lyckeberg på telefon 08-650 09 20, GW eller via mail.

susanne.piehl@stockholm.polisforbundet.se

annicka.lyckeberg@stockholm.polisforbundet.se

Redaktionens ruta

*Tidningen
POLISENs
redaktionsgrupp:*



Tommy Hansson, Peter Frisell och Therése Johansson.

Mitt i sommaren kommer vår tidning som en påminnelse om den fackliga verkligheten. Det handlar en del om högt i tak och vi går i väntans tider.

En nationell polismyndighet - Det kommer att påverka Stockholm också. Kanske inte i första vågen, men i andra. I höst har Polisförbundet representantskap i Västerås.

Vi väntar på löneanalysen, Rikspolisstyrelsen har ännu inte presenterat acceptabla förändringar av ATA-08

Men i detta nummer finns det även annat att läsa. Vad innebär "rött läge" på idrottsläktarna för de poliser som har ingripandeskyldighet på platsen? Vår nye Polismästare - vilket avtryck kommer han att ge i vår myndighet? Om det och en hel del annat kan Du läsa i Din tidning.

Det är just i medlemmarnas vardag som de fackliga idéerna uppstår och det är förståelsen för de vardagliga och extraordinära påfrestningar som poliser möter som gör polisfacket unikt.

Tommy Hansson

DEBATT

Ifrågasättande - en förutsättning för en lärande organisation



Om det inte är accepterat att ifrågasätta är risken för felaktiga beslut stor.

Verksamheten får sämre förutsättningar att fungera och risken att utsättas för extern kritik ökar. Att inte uppmuntra intern kritik och identifiering av problem medför således att risken för extern kritik ökar. Något som länge varit känt i många andra organisationer. Men polisen fortsätter på samma bana. Kritik ses inte som en tillgång som kan utveckla verksamheten utan som ett hot som måste tystas.

Varför får polisen så mycket kritik?

I år har jag varit polis i 20 år. Även om vissa saker är mindre spännande nu så ser jag nästan alltid fram emot att gå till jobbet. En viktig del i detta är kollegorna, men också arbetsuppgifterna i sig. Jag är inte ensam om att tycka detta.

Entusiatisk personal, ändå fungerar det inte

Polisycket är intressant och söktrycket på polisutbildningen är stort. Det finns möjlighet att välja ut de individer som organisationen verkligen behöver. När man träffar på aspiranter är det tydligt hur de strålar av lycka och stolthet. Äntligen ute från skolan! Nu får vi börja jobba! Med ovanstående förutsättningar borde det finnas mycket goda möjligheter att få en väl fungerande verksamhet. Men det är något som verkar gå snett. Det finns nämligen många indikationer på att organisationen inte fungerar. Vad kan det bero på?

För det första handlar det om synen på personalen. I rapporten **"Vad gör egentligen polisen?"** tydliggörs hur svårt polisycket är och vikten av att ha motiverad och kunnig personal. Den högsta polisledningen visade dock inget intresse för denna forskning och detta beteende är ganska symptomatiskt.

Personalen är organisationens viktigaste resurs, men behandlas inte så. En polis blir bara ett nummer i en stor massa. Själv har jag nummer 3529. Frågor om hur organisationen kan få en polis att fungera så bra som möjligt ställs sällan. Det går att skapa en vinna-vinna situation. Arbetsgivaren har istället lyckats få till en förlora-förlora situation. Det är därför inte så konstigt att organisationen utsätts för kritik.

Något som ofta nämns är ambitionen att bli en **lärande organisation**. När det inte finns ett intresse från polisledningens sida att försöka förstå andra budskap än de som bekräftar deras egna uppfattningar blir detta inte möjligt.

Jag hoppas innerligen att ledarskapet slår in på en annan bana där det centrala inte blir att bygga upp egna varumärken, utan istället att försöka få kärnverksamheten att fungera.

Bilden av verksamheten har blivit viktigare än själva verksamheten.

På lång sikt har en sådan strategi visat sig kunna få mycket negativa effekter på hur polisen utvecklas och det kommer att bli svårt att riva vissa av de fasader som byggts upp. En ärlig redovisning av utfallet av verksamheten är dock en förutsättning för att på lite längre sikt minska risken för kritik.

På kort sikt kan det vara effektivt att mörka, men kulisser brukar till slut genomskådas. Vi har kanske nått dit nu.

Stefan Holgersson

Polis, forskare, fil dr och lektor i Informatik vid Linköpings universitet

"Vad gör egentligen polisen" finns att läsa på nätet, snart även på svenska: <http://www.iei.liu.se/is/holgersson-stefan/publikationer> Förordet och sid 61 och framåt är rekommenderad läsning

Polisens vara eller ick

-Vad innebär arbetet vid "rött läge"?

När jag 2006 hämtade ut min SPT-utrustning var jag spänd av förväntan inför uppgiften. Att utrustningen inte passade helt perfekt spelade ingen roll, det förtog aldrig iveren att få utvecklas och arbeta med något nytt. När vi däremot skulle ta på oss utrustningen vid första kommanderingen ställde jag mig och granskade den kvinnliga suspensoar som vi blivit tilldelad, det var en trekantig plåtbitt klädd i tyg. Den såg otäck ut och jag vågade inte utmana ödet, den fick ligga kvar i väskan. Min modigare kollega Sandra hade den på sig och kunde efteråt konstatera att det var hål i hennes långkalsonger och blåmärken på låren.

Ingen arbetsskada skrevs utan vi skrattade mest och tänkte att det måste vara en man som utformat den. Ingen kvinna i världen skulle skissa ett skydd efter hur det kvinnliga könet tecknades i årskurs nio. En hel del har förbättrats i SPT-konceptet sedan dess, både vad det gäller utrustning och sätt att arbeta. I det här reportaget tänkte jag göra en djupdykning i vårt arbetssätt på läktaren. Tidigare har det varit tabu att befinna sig på läktaren som polis om det inte skedde en akut situation. Matchvärdar och ordningsvakter skulle hålla ordning på läktaren i mesta möjliga mån.

Idag är det vi som äger den arenan eftersom synsättet på hur vi ska hantera brotten som sker på läktaren har förändrats. Det har varit en del incidenter sedan vi intagit den positionen och vad beror det på?

En polis som har gedigen erfarenhet av sådant arbete är **Robert Sollare** som är huvudskyddsombud (HSO) för Länspolisförbundet. Robert började sin polisiära karriär redan 1983 då han satt i receptionen i Farsta. För att få arbeta i yttre tjänst sökte han sig till tunnelbanan 1985 och där har han arbetat sedan dess.

Arbetet i tunnelbanan har alltid varierats av demonstrationer och kommenderingar av olika slag. Till en början arbetade Robert med kommenderingar enligt DELTA-konceptet som innebar en mer offensiv arbetsmetod.



Robert Sollare, huvudskyddsombud Länspolisförbundet

Dagens SPT-koncept är bra på så sätt att det finns ett fordon att vila i, annars anser Robert att SPT-konceptet är toppstyrt och det hindrar till att ta egna initiativ. **"Står någon och slår sönder en busskur 20 meter framför mig så står jag inte och tittar på. Idag inväntar många en order som aldrig utfärdas och det innebär en passivitet i systemet som inte känns bra".** **"Vi hade en god kontakt med allmänheten även under DELTA tiden. Vi var ute och pratade med människor som uppskattade vår närvaro".**

"Kostar mer än det smakar"

Att agera på läktaren kan vara kostsamt med tanke på de skador som uppkommer när polisen gör en insats. Robert menar på att Råsundas "Norra stå" och Hovet har alldeles för branta läktare för att vara skonade från allvarigare skador. **"När vi ska göra ett ingripande börjar människor att röra sig. Det innebär att sannolikheten blir stor att ett flertal personer kommer att ramla. Kanske bryter något ett ben och i värsta fall blir ihjältrampad. Risken att det kan ske måste finnas med vid en bedömning om en insats ska ske eller ej. Många gånger hjälper supportrarna varandra vid till exempel sjukdomsfall eller skador, de lyfts ut av sina egna och polisen kan ta emot utan att själva behöva gå in på läktaren".**

Däremot tycker Robert att polisens närvaro på läktaren ska bli ett naturligt inslag och att supportrar får vänja sig vid det. På Globen finns möjlighet att bevaka supportermiljön bakom klackarna och dessutom är Globens läktare inte så brant att den inte går att agera på.

"På Söderstadion finns holkar där polisledningen sitter, dessa är på sitt sätt bra men trots kameror får de inte en total bild om vad som händer bakom läktaren". Hammarbymatchen den 3 maj blev ett exempel på en sådan situation där cirka 300 risksupportrar tog sig ner bakom läktaren utan att det var synligt från holkarna och polisledningen. Situationen spårade ur och många poliser blev skadade.

"Annars får vi stå i gluggarna eftersom att stå i trapporna kan vara provocerande. Polisen har inte varit synliga på läktaren under en lång tid och om det då plötsligt vimlar av oss kan det uppfattas som provocativt och det kan vara anledningen till situationen som uppstod under matchen mellan AIK-DIF den 26 januari i Globen".

RÖTT LÄGE PÅ LÄKTAREN

Hur en polis upplevde situationen vid derbyt den 26 januari går att läsa om på Blåljus. Signatur "Deltapolis" beskrev situationen av rött läge på läktaren på ett mycket nyanserat sätt, hur det växlar från grönt, gult och sedan det sämsta läget, det röda.

"Jag trycks bakåt, fan också, jag kommer ramla. Jag skulle valt att stå bredbent. Skitit i ryggen. Försent nu. Visst var det någon som sa att vad du än gör så ramla inte på läktaren, du kan dö".

"Dö? Jag tänker inte dö. Tar tag i någon, vet inte om det är en polis, en ordningsvakt eller en huligan. Skit samma, bara jag håller mig på benen. Vänta nu! Det är någon som drar i min pistol, måste säkra det jag har på bältet.

e-vara på läktarna...

Höger hand blir upptagen men det vore inte bra om någon fick tag på pistolen, batongen eller pepparsprayen. Trycket framifrån ökar. Jag ser hur en ungdom tar sats och spottar en grönaktig slembobba mot mig. Hinner inte ducka, den träffar i mitt ansikte. Hör ett klingande ljud och konstaterar att någon kastat ett mynt som träffat mitt mössmärke på båtmössan. Nämen vad fan, mössmärket sitter ju bara centimeter från ögonen. Inte nog med att jag kan dö, jag kan bli blind också”.

Berättelsen fortsätter med känslan av maktlöshet att inte kunna kontrollera situationen. Frustrationen att inte kunna röra sig då kollegorna bakom sitter fast och framför sig har ”Deltapolis” en ”[...] massa arga människor som antagligen inte är främmande för att döda mig [...]”.

”Deltapolis” är förmodligen inte den enda som upplevt situationen på det här sättet.

VAD GÖR VI FÖR ATT FÖRHINDRA ATT SAMMA SITUATION UPPSTÅR IGEN?

Frågan initierades bland annat av HSO Roger Östergren som ställde frågan om myndigheten hade någon arbetsmetod för ”rött läge” på läktaren.

Yttre kommissarie **Anders Bjärgård** fick av den anledningen tillsammans med poliskommissarie Anders ”Jasse” Jansson i uppdrag av OOP Isabel Thorén att skriftligen redovisa förslag för hantering vid ingripanden på arenor och läktare. Redovisningen heter ”Rapport om strategi och operativa metoder i samband med idrottskommenderingar”.

Anders Bjärgård har egen erfarenhet av att arbeta som manskap i DELTA. Han har även arbetat både som gruppchef och avdelningschef i SPT-konceptet men har numer en fast tjänst som yttre kommissarie och verkar som nationell polisinsatschef.

”Jag har vid ett flertal tillfällen arbetat vid oroligheter på läktaren. Det har generellt sett varit väldigt trångt och svårt att uppfatta vad som behöver göras. Under en tidsperiod var det sällan vi var inne på läktarna även om det var mycket stökigt”.



Anders Bjärgård, yttre kommissarie

”Trenden är nu att vi skall vara närvarande från början, inte alltid på läktaren, men på arenan. Med de konfliktreducerande principerna och genom tät samverkan med ordningsvakter och publikvärdar skall vi tillsammans se till att de röda lägena överhuvudtaget inte inträffar. Om de ändå gör de är vi på plats från början och har bättre förutsättningar att deeskalera ett rött läge”.

Anders är av den uppfattningen av att allmänheten uppfattar polisens närvaro på arenan som positiv. Han menar på att de som kommit för att se på idrott är inte på något sätt betjänta av bråk eller oroligheter som sker på klacksektionerna. ”Risksupportrarna har väl med all önskvärd tydlighet deklarerat sin uppfattning, även om den första kommenderingen med poliser på läktaren på Globen den 22 december blev lugn”.

”I korthet handlar rapporten mer om när vi skall arbeta inne på arenan och läktare än om operativt arbete. Behovet av att utarbeta former för det operativa arbetet är stort. Det är viktigt att supportrarna känner igen sig och att vi arbetar liknande, både nationellt men även regionalt och lokalt i Stockholm”.

I mitten av juni kommer ett nationellt SPT-seminarium lyfta frågan om arbetet på arenan och läktare i Jönköping. ”Vid mötet träffar RPS landets divisionschefer, kommanderingschefer, polisinsatschefer och avdelningschefer.

Ett bra tillfälle att jämföra och diskutera” säger Anders Bjärgård.

”Under hösten är förhoppningen att ett underlag för en kommande utbildning i arbete på arenor och läktare kan tas fram och att det skall ge svar på frågorna om hur vi skall agera i de röda lägena”.

”De operativa metoderna är väldigt viktiga och står i fokus just nu. Det finns ett stort behov av att få en trygghet i arbetssättet – hur vi ska arbeta på och vid arenorna. Det är viktigt att vi vågar ta steget och visa att ingen plats är för svår för oss, samtidigt som arbetet skall vara byggt på en god utbildning och så bra arbetsmiljöförhållanden som möjligt”, avslutar Anders.

Ur arbetsmiljösynpunkt förväntar jag mig, att mötet i Jönköping inte bara blir en pappersprodukt utan ett verktyg som innebär en ökad trygghet och ett minskat antal skador hos kollegor som arbetar med idrottskommenderingar.

Therése Johansson

Vice Huvudskyddsombud

Vad är Dina förväntningar på Mats Löfving?

Kerstin Macke Eriksson
Ungdomsutredare Botkyrka
Näpo

Jag hoppas att han inte avviker från sin företrädares linje, särskilt när det gäller ungdoms-satsningar, samt samarbetet mellan samhällets och kommunernas olika aktörer för att förhindra nyrekrytering till brottslighet. Medarbetarfrukostar och det kvinnliga nätverket, är andra verksamheter som bör fortsätta.

Peter Nordström
Yttre befäl Roslagen

Det är svårt att ha förväntningar med den senaste tidens utveckling. Det är hög tid att kraftsamla på ordnings- och utredningsverksamheten.

Martina Gustavsson
Pa Nacka Ingripandeenheten
Jag hoppas på en förståelse för "fotfolket", särskilt i yttre tjänst och vilka påfrestningar de utsätts för.

Vår nye länspolismästare



Polismästaren i Stockholms polismyndighet, Mats Löfving

Vår nye Länspolismästare, Mats Löfving tog sig tid att tala med tidningen POLISEN. Detta trots att hans första månad på arbetet uppvisar en agenda där det inte finns mycket luft. Vi tar det som ett lovande tecken på att han inser vikten av att ha en bra dialog med Stockholms poliser.

Du har ju en bakgrund som "rik-tig polis". Upplever Du att Du har nytta av det även i din tjänst som hög chef inom verksamheten?

-Ja, det tycker jag faktiskt. Jag försöker komma ihåg och tänka på hur det var att jobba ute som riktig polis. -Vad möter jag vad känner jag. Och hur känns det att ha kontakt med inbrottsoffer, familjetragedier eller våldsoffer. Det vill jag alltid minnas. Även i min nuvarande funktion kan jag påverka hur vi alla blir bättre i sådana situationer och även på att klara ut de brott som drabbar allmänheten. Jag får också många kommentarer kring min bakgrund, vilket i sig innebär

stare Mats Löfving

Dialogen - en stor utmaning i en stor myndighet

en fördel för mig, bland annat i dialogen med medarbetare. Men det innebär inte att jag inte inser fördelarna med en bred kompetens och mångfald i Polisen.

Ser Du en möjlighet att i större omfattning än hittills låta medarbetare som vill skaffa dubbla kompetenser få den möjligheten – det kan handla om allt från universitetsstudier i juridik, kriminologi eller psykologi, till språkstudier. Förr fanns det en större möjlighet att studera tjänstenära ämnen med mindre löneavdrag, kan det vara en möjlighet?

Stora krav på utveckling i yrket

-Stockholm kan inte ha en egen lösning - Det krävs en nationell lösning. Min åsikt är att möjligheten bör finnas, särskilt eftersom de flesta som blir poliser fortfarande stannar i verksamheten till pensionering. Det ställer särskilda krav på våra möjligheter att som arbetsgivare låta medarbetarna utvecklas i yrket bland annat genom utbildning.

Vad tror Du blir största skillnaden för poliserna och allmänheten med Dig som ledare i stället för Carin Götblad?

-Jag känner Carin mycket väl, ända sedan 1993. Vi var bänkkamrater Polischefsutbildningen. Vi är helt överens, Carin och jag om att vi är väldigt olika som människor, men det är för tidigt att säga hur skillnaden kommer att upplevas av poliser, allmänhet eller andra.

Din företrädare har ju gjort sig känd bl a för ett antal särskilda satsningar. Finns det någon av

dessa som Du uppfattar som särskilt lyckad – eller rent av som mindre framgångsrik?

-Carin har satt ett unikt avtryck under sina år som länspolismästare med en tydlig linje. Särskilt har hon utvecklat det brottsförebyggande arbetet. Jag uppskattar det mycket och menar satsningarna är viktiga och håller en hög kvalitet, det har varit ett långsiktigt utvecklingsarbete. Jag kommer att ta vid och fortsätta utveckla satsningarna. Men den största kraften nu måste läggas på när ett brott redan är begånget.

-När det gäller brott av unga, ligger fokus för mycket på Polisens insatser, hela samhällets goda krafter måste engageras på ett bättre sätt. Samhället är en helhet med olika roller där varje spelare måste ta sitt ansvar.

Vad tror Du blir den största skillnaden att leda Stockholms Polisdistrikt jämfört med Östergötlands?

-Stockholm innebär särskilda utmaningar med sina 26 kommuner, Riksdag och Regering, mängder av evenemang, demonstrationer, utländska beskickningar, 2 miljoner invånare men en svagt utvecklad social kontroll.

-Visst är det stor skillnad. Med så många anställda som allt detta kräver, finns en risk att jag uppfattas som avlägsen. Det ser jag som ett bekymmer. Jag uppskattar dialogen på ett informellt sätt med medarbetarna. Det är olika saker att informera, jämfört med den omedelbara feedback ett personligt samtal kan ge.

Forts nästa sida.....

Vad är Dina förväntningar på Mats Löfving?

**Krister Ekhorn
Djurskyddspolisen**

Hoppas att han tar kontakt med andra myndigheter så att samverkan blir bättre på bland annat djurskyddsområdet.

Marie Spjuth

GrpC Krimjouren Södertälje

Jag förväntar mig att han ser till att kärnverksamheten fungerar och har resurs överallt i länet. Under senare år har både BF och utredningssidan tappat mycket personal till förmån för olika projekt och dylikt. Vi måste kunna utföra det vardagliga polisarbetet innan vi gör annat. Det måste bli attraktivt att arbeta inom kärnverksamheten! På krim skall vi fortsätta att titta på metoder och kompetenshöja. Jag förväntar mig också att han arbetar för bättre ob-tillägg och högre grundlön för nya poliser, man måste kunna leva på sin lön.

**Claes Murray
Polisassistent OTU**

Jag hoppas att han syns i media och tar ställning när det blåser och poliser ifrågasätts.

Vad är Dina förväntningar på Mats Löfving?

Ulla-Britt Öhman
Stationsbefäl Handen

Jag hoppas att han visar lika stort engagemang för ungdomar och poliskontoren det vill säga det lokala polisarbetet som sin företrädare. Jag vill även att Polisen fortsätter att vara öppen mot andra samhällsaktörer. Han får aldrig glömma, att personalen är den viktigaste framgångsfaktorn, det skall vara högt i tak och en öppen dialog.

Kent Ahola
Stationsbefäl Täby

Att han kommer satsa på kärnverksamheten. Någon ökning av personal har inte vi sett till. Den ökande personalflykten och arbetsbelastningen på ingripandeverksamheten har påverkat polisverksamheten negativt.

Josefin Levander
IG Södertälje

Minimum-bemanning är mer regel än undantag. Är det tanken? Vi kan sällan få ledigt om vi inte har planerat det långt i förväg.

Hur får vi poliser att vilja

-Jag har ju åkt runt min första tid i myndigheten för att besöka olika arbetsplatser. Dessa besök har givit mig mycket, och jag funderar en hel del på hur jag skall kunna fortsätta att hålla en bra kontakt med alla duktiga medarbetare.

Det har ju pågått en debatt om "högt i tak" inom polisen, i Sverige och i Stockholm. Vad vill Du göra för att skapa ett tillåtande klimat som uppmuntrar medarbetare att komma med både idéer och kritik?

-Under min första vecka i Stockholm hade vi CSG. Frågan var uppe där, och jag uppfattade det som att det redan har gjorts en del för att komma till en förbättring. Min uppfattning är, att man kan ha olika upplevelser kring takhöjden.

-Det är inte fruktbart att ägna all energi åt att diskutera hur bra eller dåligt diskussionsklimatet är. Att någon uppfattar att det är lågt i tak räcker för att vi skall arbeta för att få ett bättre klimat.

-I frågan ligger alltid en möjlighet att bli bättre. Jag ser ingen quickfix, men alla chefer måste visa att vi menar allvar, inte diskutera frågan utan praktiken för att komma till en bättre situation. Målet är att ingen skall uppleva att det är lågt i tak.

Många av våra medlemmar beskriver hur omsättningen på ingripandeverksamheten är mycket stor, vilket bland annat avspeglar sig i att de som arbetar där är väldigt unga i tjänst. Har Du några idéer kring hur vi kan få medarbetare att stanna kvar och trivas i den yttre tjänsten?

-Jag vet hur tufft det är att arbeta på ingripandeverksamheten med hänsyn till vad som möter en polis där. Polisen får lösa allt det som övriga samhället inte klarar av. Det innebär nästan oundvikligen stora påfrestningar på de poliserna. Det krävs en tillåtande attityd som innebär att man kan prata om känsliga upplevelser och svårigheter. Det ställer stora krav på ledarna i arbetslagen att få en tillåtande atmosfär. Det skall vara en genomgående röd tråd vid kommenderingar också. Allt från inledningssamtal till efterföljande genomgångar och eventuell debriefing.

Lära av goda exempel

-En del kan uppfatta det som en nackdel att det bara blir korta och akuta jobb på IG, man får inte feedback eller insikt, viket kan leda till en känsla av meningslöshet. Kanske kan kombitjänster vara ett led i det, att IG-poliser får ett bredare ansvarsområde, med delansvar för utredningar eller andra specialområden. Det innebär ju även att de poliserna inte går på IG:s tuffa arbetstider fullt ut. Härnärskan var jag exempelvis i Hallstavik, där en liten arbetsgrupp har nästintill totalansvar i sitt område. Delar av det arbetssättet kanske kunde spridas för att göra arbetsuppgifterna mer meningsfulla, kanske ända in i centrala Stockholm.

Vi har från många håll fått höra, att en del, särskilt unga, poliser drar sig för att ingripa självständigt och kraftfullt då de är rädda för att bli anmälda och hamna hos IU eller CU. Hur kan vi bli en lärande organisation och inte bara reagera med repression mot medarbetare som möjligen gör fel?

arbeta kvar i yttre tjänst?

-Min uppfattning är nog att Stockholm är föregångare på just det här området. CU (*Stockholms enhet för interna utredningar*) har varit runt och informerat, för att ge en realistisk bild av vad som händer när någon blir föremål för utredning.

Rak kommunikation kan undvika onödiga anmälningar

-De flesta anmälningarna handlar om bemötandefrågor, så vi måste även i turlaget ha en rak kommunikation för att bli bättre och undvika beteenden som ger onödiga anmälningar. Det finns dock en klar gräns i Polisförordningen där anmälan måste skivas.

-Vi har även tagit steg mot lärande organisation genom att vi följer upp och utvärderar vår verksamhet på ett bättre sätt.

Det förekommer ju att poliser anklagas för att göra fel i media. Hur kan vi bli bättre på att lämna en annan bild av polisverksamheten än mediebilden? Att en polis gör rätt, är ju ingen nyhet...

Om bilden i media - Allmänheten har högt förtroende för Polisen

-Jag tror att vi som jobbar inom Polisen kan få en skev bild. Även om den massmediala bilden av Polisen av oss upplevs som negativ, har allmänheten högt och ökande förtroende för polisen.

-Ändå visar undersökningar att över hälften av allmänheten får sin bild av Polisen via media. Det kan vara så att vi poliser uppfattar det media skiver mer negativt än det är, vi överreagerar.

-Vi bör ha en hög ambition att presentera exempel på gott polisarbete i media, det är allas vårt ansvar att ge en så god bild av allt bra polisarbete som görs i myndigheten som möjligt.

Har Du någon synpunkt på hur lönenivån bör se ut i Stockholms län i förhållande till övriga landet med hänsyn taget till de dyra kostnadsläget beträffande bostäder mm i regionen?

-Det är så klart en viktig fråga. Den kommer att bli ännu mer aktuell när vi blir en myndighet. Det är parternas ansvar att komma fram till en partsgemensam lönekartläggning, vi får avvakta dess resultat. Det skall bli mycket intressant att se dess resultat och analys. Jag själv, liksom troligen flertalet av de som flyttar till Stockholms län för arbets skull, är så klart medvetna om vad det kostar att skaffa bostad här.

Till sist, har Du något eget budskap till våra läsare – så varsågod!

-Jag menar ärligt att nu när jag fått resa runt till alla avdelningar och polismästardistrikt, vill jag bara säga: Tack för bemötandet och välkommandet. Jag har mött många skickliga och engagerade medarbetare, det hade jag i och för sig väntat mig, men jag är positivt överaskad över den ödmjukhet över vårt uppdrag som jag mött. Det har gjort mig mycket glad. Tack för det.

-Så vill jag önska alla medarbetare en solig och trevlig sommar!

Text av Tommy Hansson

Vad är Dina förväntningar på Mats Löfving?

Christer Hanser

Kommissarie Södertörn

Jag hoppas att han förstår vikten av att utredningsverksamheten och brottsofferarbetet fungerar, i alla delar av myndigheten. Frågan är om fördelningsmodellen är korrekt avvägd både mellan polismästardistrikt och verksamheter. Där finns en förbättringspotential som han borde ta tag i.

Linnea Johnsson

Pa Nacka Ingripandeenheten

Jag vill se en fortsatt satsning på BF och ungdomar. Även Götblads satsningar på poliskontor och NÄPO behöver fullföljas. Det behövs ett bättre samarbete mellan olika samhällsaktörer för att förbättra ungdomars attityd.

**Henrik Sundborg,
IG Norrtälje:**

Att det ska bli ett tydligt fokus på kärnverksamhet igen. Idag känns det som att färre poliser hela tiden ska göra mer eftersom det satsas på annat än ingripande och lagföring. Här behövs även en större lyhördhet för att behålla motivationen hos personalen.

Krönikan: Roy Cederbäck

Prognosen säger ostadigt väder...

Det är en förmån att uttrycka sina tankar runt det fackliga uppdraget. För så upptas tankarna av möjligheten att vi står inför en arbetsgivare istället för en mångfald arbetsgivare. Är detta av godo eller finns det varningstecken i skyn som vi skall vara vaksamma på?

Som numer först representant för ett litet län i den fackliga gemenskapen har alldeles för ofta lön och arbetstid stått i fokus, anställningsvillkoren har i många fall fört en undanskymd tillvaro.

Med en arbetsgivare i framtiden finns ingen annan utväg än att lösa löneproblemtiken så den frågan skall jag inte oroa mig för.

Däremot har vi att hantera avtalsotroheten gentemot arbetsrättsliga avtal, här finns det alldeles för många hemmasnickrade lösningar som i alla delar inte är avtalsenliga och ibland till och med lagvidriga.

Varför har vi så många olika lösningar på vår vardagsarena? I många fall tror jag att vi har oss själva att skylla. Vi är lösningsfokuserade och våra medlemmar sväljer mycket så länge de får göra det som de uppfattar som meningsfullt och roligt. Att själv bli missgynnad är en tanke som sällan kommer upp när ett uppdrag, projekt eller kommande skall genomföras.

Att då som facklig företrädare säga stopp kräver mycket kunskap och mod. Ett mod som är en balansgång mellan att medlemmarna får möjlighet till intressanta uppdrag och spänning och att de håller sig på rätt sida lag och avtal.

Pressen på polisorganisationen är hård idag, i vissa delar är den berättigad. Vi har inte lyckats förhålla oss till samhällsförändringen fullt ut. Vår vidareutbildning har inte nått upp till lägsta godtagbara standard utan vi har en grundutbildning och den för-



Roy Cederbäck

utsätts i många delar hålla till pension. Utbildningen har i alldeles för många fall blivit en budgetregulator och den uppfattningen jag fått är att utbildningsberget är stort, så stort att frågan är om berget kommer att erövrats eller försöks gömmas undan.

I andra vågskålen ligger den fackliga utbildningen. Ett av de mest effektiva vapnen i arbetet för en arbetsmiljö och anställningsvillkor som präglas av avtals- och lagtrohet. När den reguljära utbildningen inom polisen får stå tillbaka är den fackliga utbildningen motvikten för många medlemmar. Utbildningstörsten är stor och viljan att göra rätt finns hos de allra flesta av våra medlemmar. Viljan ta åt sig av utbildning och ha modet att överföra kunskapen i vardagen kommer att bli en säljbar skillnad i den stora omstrukturering av svensk polis som väntar.

Frågan lär komma, varför uppehåller jag mig vid denna fråga?

Svaret är lika enkelt som oroande. Det finns strömningar mot ett starkt Polisförbund. I flera tongivande ögon är Polisförbundet en bakåtsträvar som inte vill möta framtiden utan vill hålla kvar en förlegad organisation.

Vår ambition att låta den enskilde polisen få veta var han/hon börjar sin dag och kanske ännu viktigare var den slutar är inte självklart för alla samhällsdebattörer. Polisen skall vara samhällets resurs och göra det som samhället behöver hjälp med. Att poliser skulle vara någon form av individer med behov, känslor och familj verkar inte vara inräknat.

I den process som nu kommer att följa får vi inte släppa taget om våra anställningsvillkor eller vår arbetsmiljö, slaveriet har upphört i Sverige men jag tror att vi mer än en gång måste upplysa vår arbetsgivare om det.

Innan mina 3 500 tecken tagit slut så vill jag passa på att sända ett tack till alla de fackliga företrädare som jag haft nöjet att samarbeta med under de gånga sju åren. För egen del så ger jag mig in i den politiska världen som oppositionsråd (KD) i Landstinget Västmanland från augusti. Inte helt olikt den fackliga världen, den lilla människan i centrum.

Roy Cederbäck

Fullt upp för trafiken i samband med skolavslutningarna -Allt från studentflak till cyklister

Citypolisen har under de två första veckorna i juni haft en kommandering för att bevaka det kommunala förbudet att köra med s.k. studentflak i innerstadens centrala delar. Överträdelse straffas med böter för otillåten fordonstrafik, 1 000 kr (ordningsbets kod 160A).

Christer "Jösse" Baad är ansvarig för insatsen och han summerar:

- Vår samlade bedömning är att det är för mycket fylla och oljud. Vi har hittills rapporterat några stycken som brutit mot förbudet, men vi har stoppat och kontrollerat många fler utanför förbudszonen. Tyvärr har det även blivit beslag av alkohol och rapport om langning från inblandade föräldrar.

- Vi arbetar med att minska antalet döda och skadade i trafiken, utifrån Nollvisionen, men två veckor om året tillåter Transportstyrelsen denna avart på dispens. Att köra med mänsklig last tillkom för att försvarsmakten skulle få transportera värnpliktiga på öppna lastbilar. Då gällde sittande med ryggen i färdriktningen, övervakande flakchef och högst 50 km/h.

Nu är det högst 20 km/h, men ingen sitter ner. Detta borde förbjudas innan en ännu allvarigare olycka inträffar. Vi känner till att en student har ramlat och brutit ett ben, säger Christer.

Tyvärr följs inte alltid reglerna med att det ska finnas en nykter individ på flaket som har kontakt med föraren. Förarna är ofta blasé och uttråkade, varför de inte uppmärksammar incidenter när passagerarna sprutar öl på förbipasserande. Nu har också några försökt kringgå förbudet med att köra runt Sergels torg, genom att hyra vanliga gallerläp som dras av personbilar. Då talar vi om helt andra trafikbrott med risk för överlast och olovlig



Trafiksektionen fick även lära ett stort antal cyklister vad rött ljus betyder...



Ett flak som stannade innan avspärringarna

körning p.g.a. avsaknad av körkortsbehörighet för tungt släp mm.

Studentflaken har gått från att ha varit ett roligt inslag med glada studenter till att vara ett trafik hinder och en plattform för ofredande och skadegörelse. Det är mer och mer ett rent geschäft för arrangörerna som har inhyrda lastbilar med kapacitet för 40, 50 eller 60 personer. De har musikanläggningar med ljudresurser som räcker och blir över och hundratals ölburkar tillhandahålls som deltagarna skakar, öppnar och sprutar över sig själva och förbipasserande.

Priset för ett studentflak är 25 000 kr + moms eller mer. Vad förbipasserandes kostnader för tvätt är förblir okänt, men polisens kostnader är ju 920 kr/timme och polis. Insatsen har bestått 16 – 20 poliser varje dag det varit utspringsaktiviteter.

Det här är kanske dags att skicka räkning till Eventbolagen på samma sätt som till våra AB fotbollsklubbarna?

Peter Frisell

LÄNET RUNT

Norrorts PF



Vad har hänt i Norrorts Polisförening.

Vi har precis gått in i sommarorganisationen och där det märks mest är väl på uttryckningen där man under en 18-veckorsperiod gått från 8 till 6 turlag, det kommer att gälla fram till den sista september.

I mars startade vi, föreningsstyrelsen tillsammans med ledningen, ett arbete för att utveckla samverkan i Norrort.

Hela styrelsen och ledningsgruppen träffades en heldag som vi nu kommer att följa upp med ett halvdagsmöte med styrelsen och en utökad ledningsgrupp.

Den 29-30 maj hade vi föreningsrådsinternat och vi åkte till Körunda.



Norrorts styrelse, Lena Andersson saknas på bilden

Trots att de lovat regn så fick vi faktiskt ganska bra väder. Marie Fogman-Göthberg från förbundsområdesstyrelsen kom ut och pratade om arbetstid på tisdagen och på onsdagen kom Fredrik Westin (ombudsman på Polisförbundet) ut och informerade om arbetsrätt, anställningsvillkor och rättshjälp.

Utöver det så tog vi upp frågan -Hur får vi personalen att stanna kvar i Norrort? Många goda idéer kom fram och vi kommer att följa upp det med ledningen.

Det var två väldigt trivsamma dagar och vi från styrelsen känner att det gav oss och ombuden en god möjlighet till bra diskussioner och möjlighet att koppla av och ha trivsamt tillsammans.

Styrelsen i Norrorts Polisförening önskar alla en riktigt skön sommar!



Hej!

I Nacka så har följande hänt under våren. Vår nya trafikgrupp har startat upp och kommer inom kort förhoppningsvis att vara fullbemannad. En efterlängtat ombyggnad av plan 2 på Polishuset i Nacka Strand har startat, och bygget går enligt byggplanen. Detta kommer förhoppningsvis ge en bättre arbetsmiljö för reception och uttryckningspersonalen mfl. Vi deltar i byggprocessen med regelbundna möten med ansvariga.

Nacka Polisförening

Näpo Tyresö håller på att rekrytera ny yttre personal och detsamma gör utredningsroteln.

Arbetsmiljöarbetet flyter på bra och vårt HSO har nu utbildat alla lokala skyddsombud, så vi hoppas att det arbetet ska bära frukt i framtiden.

Vi har anmält lite synpunkter till arbetsgivaren angående samverkansavtalet mm och utförandet av detta i Nacka PMD. Vi kommer partsgemensamt att börja en utvärdering av detta och se vad som eventuellt behöver ändras och förbättras.

Vi kommer också att fortsätta vårt arbete med att följa upp ATA-frågor mm, främst på de avdelningar som periodplanerar. En ordentlig utvärdering av semesterplaneringen ska också ske i höst.

En positiv nyhet är att förhandlingarna om engångstillägg för svaromål samt till ej arbetsledande Insp blev klara innan sommaren.

Med det som slutkläm så ÖNSKAR NACKA PF alla en trevlig sommar!

*För Nacka PF/
Patric Nilsson*

LÄNET RUNT

Roslagens Polisförening



Fackliga förtroendemän på Roslagens föreningsråd

Ny sheriff i stan!

Länspolismästarens "tour de Stockholms län" har blivit ett uppvaknande för många genom de omfattande förberedelser som detta medfört. Det är underbart att i dessa sammanhang få ta del av det fantastiska engagemang som finns bland utvalda medarbetare. Man kan konstatera att vår nye länspolismästare har fått känna på både verksamhet, chefskultur samt inställning till medarbetare och förtroendevalda i ett sammanhang som han nog inte riktigt föreställt sig. Det finns så klart en del att önska, att lyssna på medborgarnas och medarbetarnas förväntningar, kombinerat med sunt förnuft kan vara en bra grund för framtida inriktning. Kanske lyssna lite på poliser, även om det är en yrkesroll som fått allt mindre legitimitet i den utveckling som präglar vår myndighet de senaste åren.

Rådsresa med mersmak men med tydlig besk bismak!

Månadsskiftet maj-juni hade Roslagens polisförening sitt årliga internat. Utöver angelägna frågor återkopplade vi till det som kom fram under rådsombudsdagen i januari beträffande arbetsplatsens, distriktets, samt länsgemensamma frågor. Det fanns utrymme för alla att ventilerat åsikter, frågor samt önskemål till PME Pia Sjunnegård Dahlbom under uppstarten till rådsinternatet. Andreas Strand var inbjuden föreläsare till andra dagen och våra 24 Roslagspoliser plussades på med ett par fackligt intresserade från operativa enheten som bjöds in under kvällens aktiviteter på båten. Faktiskt ganska kul med detta att kollegor ansluter till ett fackligt internat när de är på egna resor, det finns ett stort engagemang att vårda hos

många medarbetare. Andreas fyllde närvaron med fakta om förtroendeuppdraget samtidigt som han kryddade med senaste nytt när det gäller den känsliga frågan om nationell löneinriktning. Under resans gång kom beskedet beträffande ATA. Efter ett i övrigt trivsamt och konstruktivt rådsombudsinternat avslutades tillställningen med något helt annat, något som gav en bitter smak.

Strandad uppgörelse igen!

RPS förhandlare synes se strandade förhandlingar som en framgångsfaktor i sitt uppdrag. Att tänja gränser och stå rak i sin arbetsgivarroll, oavsett konsekvenser verkar vara en politiskt gångbar lösning. Som facklig part betraktar jag detta som ett nytt inslag sedan några år med utgångspunkt från politisk kortsynthet snarare än hållbar verksamhetsutveckling och allmänhetens förtroende. Polisen har ju nu en mångfacetterad värdegrund i "effektiva, tillgängliga och engagerade". Kan man kommendera "engagemang"? Kanske borde någon snart vakna upp och ta upp de trådar som framförts de senaste åren från förtroendevalda i verksamheten.

Delpension – var jobbar du?

Det är lätt att hänvisa till avtal som tecknats när det går vägen enligt ens egen vilja. När så inte är fallet kan en riktlinje från myndigheten stärka ens hållning i den mån att förhandlingen blir till formalia. När detta skrivs är underlaget inte helt klart men mycket tyder på att hanteringen av delpensionsärenden skiljer sig beroende på vilket distrikt man jobbar i. RPF anser att det är olyckligt när en anställning

på distrikt eller avdelning ska avgöra möjligheten till delpension. Det kan aldrig ha varit avsikten i parternas intentioner med avtalet som tecknades. Att en av statens största arbetsgivare hänvisar till undantag som drabbar en minoritet i form av de anställda på ett enskilt distrikt kan inte vara annat än en långsiktigt ohållbar inställning.

Många goda insatser!

De kommer ofta i skymundan i detta forum men det vill till att rikta en särskild uppmärksamhet till de extremt goda utredningsinsatser som gjorts den senaste tiden. Det är självklart inte tillfälligheter som lett till de goda resultat som är ett faktum i de grova brott som inträffat i Roslagen den senaste tiden. Det handlar om ett riktigt bra polisjobb! Nu väntar sommarens utmaningar där många får byta sina vanliga arbetsuppgifter mot andra för att verksamheten ska gå ihop under semestertider. Trots fler poliser verkar det hela tiden bli svårare att få ihop semesterekvationen. Nu gick det ihop även denna gång men de som jobbar lär få en del att göra. Sköt om er därute i verksamheten!

*Soliga sommarhälsningar!
RPF/ genom Martin Åberg*



LÄNET RUNT

PF Södertörnspoliserna, SÖPO



SÖPOs styrelse utom Ingela Johansson och Jon Metz

Ännu en intensiv vårtermin har nått sitt slut och vi ser nu fram mot semester och värme med tid till återhämtning inför kommande höst. Ur fackligt perspektiv har våren i distriktet präglats av en nystart med en öppnare och modernare ledarstruktur.

Distriktets medlemmar uppvaktade SÖPO i början av året med en upplevelse av ökad personärlighet vilket innebar att påfallande många sökte sig från Södertörn och då framförallt från ingripande verksamheten. Det hade även inkommit skrivelser samt uppfattningar vid medlemsmöten vilket pekade på upplevelser relaterade till trivsel. Då SÖPO:s mål är att våra medlemmar har så bra arbetsmiljö som möjligt beslöt vi oss för att fånga upp medlemmarnas upplevelser i en personlig medlemsenkät med fokus på rörlighet samt trivsel. Totalt skickades 500 enkäter ut varvid ca 220 svar inkom. Av de inkomna svaren hade 85 medlemmar planer på att söka sig från distriktet eller hade redan sökt sig härifrån.

Anledningarna till att man sökte sig från distriktet återfanns i upplevelser i en otillräcklighetskänsla framförallt på IG där många kände sig stressade och i avsaknad av morötter samt feedback och uppmuntran. Arbetstidavtalet upplevdes av många som en bidragande faktor till att man hade problem att få ihop vardagen som ig-polis.

De flesta upplevde stämningen som god mellan arbetskamrater - närmaste chef - chef för närpolisområde. Däremot framfördes kritiska upplevelser riktade mot det indirekta ledarskapet i distriktet. Många såg fram mot den nya polismästarens ledarskap och upplevde det som ett lyft för distriktet.

Polismästaren bjöd in SÖPO att redovisa enkäten för polisnämnden vilket genomfördes med lyckat resultat. Enkätsvaren utgör ett underlag i att jobba vidare för att vända trenden med rörlighet och trivselproblematik. Processen är redan i full gång med redan nu lyckade resultat. SÖPO vill tacka alla medlemmar som besvarat enkäten och därmed varit med att skapa underlaget att jobba vidare med.

Ett Syd-internat har genomförts med föreningarna i Södertörn, Söderort, Södertälje samt Nacka. Internatet hade som syfte att utöka samarbetet mellan föreningarna i Syd och hitta gemensamma vägar att driva frågor liksom att stötta varandra. Utvärderingen visade på positiva upplevelser och att detta var något man vill ska återkomma.

Vi är i skrivande stund i färd med att planera och genomföra vårens föreningsrådsinternat till Åland den 14:e juni. Ett 25-tal tuombud och styrelsemedlemmar kommer att följa med på rådet där bl a medlemsenkäten kommer att redovisas.

Utredningsverksamheten som länge brottats med rejäla och betungande balanser framförallt avseende mängdbrott och fristärenden har nu börjat se ljuset mot bakgrund av flertalet satsningar. Mängdbrottsgruppen har bemannats upp och setts över. Distriktet är i full färd med att rekrytera utredare till barngruppen och andra utredande verksamheter. Distriktet sätter en verksamhet vilken implementerar utveckling och utbildning inom utredningsverksamheten vilken kallas växthuset och geografiskt kommer att placeras i Botkyrka Närpolisområdes lokaler i Tumba.

Iordningställande av lokaler liksom rekrytering av medarbetare till växthuset är i skrivande stund i full gång.

Vad gäller den barnutredande sidan har vi för närvarande en del vakanser. Gruppen i både Handen och Flemingsberg dras med tunga balanser och fackligt har vi kommit till vägs ände där något drastiskt måste till för att förbättra situationen. Ett tidsbegränsat lönetillägg är nästan ett måste för att vända trenden då rekryteringen går trögt. De befintliga utbildade utredarna är också attraktiva och söker sig bort om arbetstrycket blir ohälsosamt. Så en förhoppning vi har är att snarast hitta en lösning med arbetsgivaren.

Avslutningsvis hoppas vi att sommarorganisationen kommer att fungera även denna sommar och att vi alla kommer tillbaka utvilade till en höst med nya fackliga äventyr.

För SÖPO

*Ulf Ask /Ordförande
Robert Brindeby/Vice Ordförande/
Huvudskyddsombud*





LÄNET RUNT

Södertälje polisförening

Ordspråket säger att tiden går fort när man har roligt! Det håller jag/Irina definitivt med om. Vi har redan hunnit avverka både april och maj månad, vart tar tiden vägen? Jag funderade en stund, vad lätt det är att bara låta tiden passera förbi, månaderna går fortare än aldrig förr, eller? Det enda sättet att komma ihåg vad man gjort är väl att läsa almanackan eller kolla på gamla kort. Jag var i alla fall tvungen och läsa i förra numret av tidningen POLISEN om vad vi skrev om då och vad som skulle göras, för det var ju så länge sedan eller?

Polisföreningen skulle titta närmare på hur väl dagens utvecklingssamtal fungerar samt vilken kvalitet de har. Under april månad lät vi våra medlemmar fylla i en enkät som avsåg välfärden i distriktet. Frågorna berörde trivsel, utvecklingssamtal, arbetsplatsträffar, ledarskap samt förbättringsåtgärder.

En sammanställning genomfördes och en del utvecklingsbara områden kunde skönjas. Arbetsgivaren bjöd in hela polisförningsstyrelsen tillsammans med andra anställda inom distriktet till ett gemensamt distriktssamverkansmöte den 29 maj. Polisförningsstyrelsen tyckte att detta var ett mycket bra initiativ av arbetsgivaren att mötas under en hel dag med bra program och för att gemensamt utveckla och samverka mot gemensamma mål.

Polisföreningen har även skickat ut en enkät som avsåg lönesamtal/lönesättande samtal. Vi kan konstatera att de flesta som svarat på enkäten inte var nöjda med förfaringsättet som används idag, uppfattningen är att det inte för verksamheten framåt.

Styrelseledamöterna har även besökt ett antal arbetsplatsträffar. Vi kan konstatera att det finns utvecklingsbara områden även här. Arbetsgivaren har redan påbörjat att se över forumet genom att arbetsmiljöhandläggaren deltagit vid några möten/träffar för att stärka och förbättra mötesforumet. Det tycker styrelsen är väldigt bra. I distriktet så har vi haft en del tillsättningsärenden både på IG-verksamheten, Närpolisnheten och så även Kriminalnheten.

Södertälje Polismästardistrikt ingår i ett pilotprojekt där Rikspolisstyrelsen (RPS) gett medarbetarna möjlighet att utvärdera sin egen verksamhet. Upplägget har varit att olika utvalda grupper bestående av medarbetare på olika nivåer har fyllt i ett kompendium "självutvärdering gruppfrågor" som ganska nyligen har redovisast för SLG tillsammans med fackliga företrädare. Enkelt sagt kan man säga att (RPS) vill pejla läget i distriktet för att se om det finns förbättringsområden. Aktuella frågor har varit: verksamhetsstyrning, kommunikation, medarbetarskap, personal, myndighetsfrågor, kompetens, organisationsstyrning och struktur.

Ett bra initiativ tycker styrelsen, att medlemmarna får vara delaktiga och engagerade i denna undersökning av deras egna arbetsplats/verksamhet.

När det gäller de omtalade rättegångsärendet i Södertälje (grov brottslighet) så har distriktet inte haft några anmärkningsvärda händelse som varit kopplade till rättegångsärendet. Det har varit relativt lugnt för polisen med den sedvanliga brottsligheten/problematiken.

Ett mycket gott fackligt samarbete mellan de fackliga föreningarna på SYD sidan. I början på maj månad åkte samtliga Polisföreningar, Södertälje, Södertörn, Söderort, Nacka samt Chefsföreningen på en gemensam SYD-konferens. En mycket uppskattad konferens av samtliga deltagare. På agendan stod:

MÅL: Polisföreningarna i område SYD-distrikten har för avsikt att inför framtiden utöka och likrikta samarbetet över gränserna mellan de fackliga föreningarna i område SYD. Resultatet blir att vi ökar tryggheten för de fackliga ledamöterna att ge och få stöd i olika frågor samt att medlemmarna ska känna att polisföreningarna i område SYD har ett gott samarbete.

SYFTE: Polisföreningarna ska arbeta gemensamt mot Polisförbundets mål genom att arbeta efter förbundets värdegrund som en ledstjärna: Att vara engagerade, delaktiga och professionella med medlemmarna i fokus. Ledamöterna i de olika distrikten kommer att få större möjligheter att utbyta erfarenheter och tjänster vilket skapar trygghet.

Polisföreningen Södertälje passar på att önska ER ALLA en riktigt skön och härlig semester.

Ta hand om dig, glöm inte solkrämen och solhatten!

Hälsningar Irina Ericson/Ordförande, Polisföreningen Södertälje



Styrelsen i Södertälje PF



Arbets tid - igen

Fredagen den 1 juni fick vi klart för att förhandlingsarbetet i arbetstidsfrågor fortsatt inom ramen för innevarande avtalsperiod genom att arbetsgivaren lade ett slutbud vilket Polisförbundet förkastade. En djupare förankringsprocess visade sig i detta fall vara helt överflödigt när vi fick se innehållet i budet. Vi informerades även om att RPS var övertygad om att Polisförbundet skulle anta budet vilket på ett mycket tydligt sätt visar gapet mellan RPS förhandlare och de arbetstagarer som förväntas arbeta efter de förändrade villkoren. En mycket bekymmersam och grav felanalys i så fall.

Vi fick nyligen ta emot nästan femtio spontanberättelser om de problem IG-poliserna på Södermalm upplever som en följd av ATA vilka vi på goda grunder antar är kända även högre upp i hierarkin.

Vi har själva tröttnat på de återkommande avtalsöverträdelser som ägt rum vad gäller ändring av arbetstid och tillsammans med polismästaren i City sammanställt en enkel översikt av dessa regler med syftet att avtalet ska följas.

Av en "händelse" sammanfaller våra och medlemmarnas problem med flera av de förslag ni vill försäkra det redan dåliga avtalet med. De tydligaste exemplen är att ni vill avskaffa tidsförskjutningsbegränsningen och skapa en arbetsgivarventil i planeringsprocessen för att kunna lägga in sent inkomna krav. Detta är antingen ett utslag för en total oförmåga att analysera medarbetareffekterna av ATA eller så är ni helt cyniska. Vi förstår att ni sedan tillkomsten av avtalet betraktat portalparagrafen som en icke-paragraf. De få arbetsmiljöförbättrande begränsningar som finns i avtalet vill ni undanröja.



Fr v Mattias Fagerlind, Torbjörn Bertell, Maja Laxvik, Björn Sigerhall, Anne-Lie Skeholt och Thomas Sund, Kajsa Tell saknas på bilden

Att förbättra villkoren och ytterligare öka flexibiliteten i arbetstidsförläggningen är två parametrar som inte går ihop och även om polisverksamhet till viss del är händelsestyrd så innebär inte det att planeringen av den måste vara det. Det är bara bekvämlighet till priset av en mycket dålig arbetsmiljö.

Vi har varit flexibla sedan 1994 då periodplaneringen infördes i Stockholm. Mycket stora pengar har sparats genom detta i Stockholm. Genom ATA höjdes arbetstiden för skiftesarbetare väsentligt. Men eftersom mycket vill ha mer räcker inte detta utan ni vill skapa en livenskap där skiftesarbetaren i stort sett aldrig kan vara säker på hur morgondagens arbetstidsförläggning ser ut. Är det verkligen ingen som funderar över hur de 30-åriga familjeföräldrar vi anställt den senaste tioårsperioden ska få sitt yrkes- och familjeliv att fungera. Det borde ni göra – det är dags att vakna upp !

När ATA infördes fick vi 100 nya poliser till City per år. Det får vi inte längre varför den naturliga rörligheten synliggörs. Ni satsar på utredning/ lagföring eftersom vi är så dåliga på att nå uppklaring och mål.

Vi har dessutom skapat en överbyggnad med lite av varje under de goda år som förflutit med 400 nya nettopolisier men antalet igpolisier minskar... och när det väl börjat går det fort och allra fortast i City. (Sedan januari har 40 igpolisier lämnat Norrmalm).

Vår analys och vårt råd till Polisförbundets förhandlare är att nu är tid för förbättringar. Vi har spottat på stenen i snart fyra år och kommer att fortsätta så länge det behövs – ända till ni kommer med förbättringsförslag utan krav på motprestation av det enkla skäl att verksamheten kräver det.

Vi har sagt det förut men ATA är varken bra för medarbetaren, arbetsgivaren (de med personal och verksamhetsansvar) eller för uppdragsgivaren.

Södermalmssektionen

Under maj månad valde sektionstyrelsen på Söder att avgå. Vi beklagar detta och tillåter oss att se att åtminstone en del av detta beslut grundar sig i en frustration över avtalet.

Extra årsmöte hölls den 13 juni och ovan syns den nya styrelsen för Södermalmssektionen.

Jan Bengtsson för styrelsen



LÄNET RUNT

Polisföreningen Söderort

Styrelsen i Söderort har haft ett styrelseinternat i Stockholm där verksamhetsplanen för 2012 fastställdes, arbetsformer diskuterades samt några övergripande prioriteringar togs fram. En föreläsning i Rehab/arbetsmiljö av ombudsman Hans Olsson var uppskattad liksom en dito gällande lön och avtalsrörelse av Andreas Strand och Kjell Ahlin.

De tre högst prioriterade områden för styrelsen att arbeta med under året är Huset/Lokalerna, Yttre personalens arbetssituation och RALS:en. Huset i Västberga är aktuellt som vanligt och just nu pågår åtgärder för att lösa fuktproblemen på plan 3,5 där familjevåldet och registergruppen sitter. Äg undersöker olika möjligheter för att lösningen ska bli så bra som möjligt och HSO och fack är delaktiga i det arbetet. Vad gäller yttre personalen så genomförs en undersökning gjord av styrelsen där bitr. HSO, Andreas Lekare, först gått igenom all data för att hitta polisassistenter som börjat i Söderort de senaste fem åren, och kartlagt vart de jobbar nu. Detta är klart och sammanställt och del två dvs en personlig intervju med varje individ är påbörjad.

En enkät på samtliga näpon till personalen gällande eventuella rörlighetstankar är också genomförd.

Allt ska sammanställas och presenteras för medarbetare och ledning. Glädjande är att styrelsens delmål att dubblera antalet YB i Söderort redan är på väg att uppfyllas. Formerna för hur YB-rekryteringen ska gå till diskuteras nu mellan ledning och fack. RALS:en som startar den 1 oktober 2012 håller vi oss informerad i då förhandlingarna är på central nivå just nu. När det kommer mer information kommer denna att spridas till medlemmarna. Budet gällande ATA-polis och Polisförbundets nej till detsamma finns det uppdaterad information kring på Polisförbundets hemsida (www.polisforbundet.se).

En styrelsekonferens med de andra SYD-föreningarna (Nacka, Södertörn och Södertälje) genomfördes i maj och var en uppskattad samling då vissa styrelser är väldigt nya i sina funktioner. Även för de äldre styrelserna så var det lärorikt att få dela fackliga erfarenheter och kunskaper sinsemellan.

Styrelsen har fått mycket frågor och funderingar kring arbetstidsförläggningar under sommarperioden. Överläggningen från VP 5:2 till 5:1 för all personal på krim är förhandlat på myndighetsnivå dvs Stockholms länsnivå och den facklige företrädaren där, Björn Kellerth, har reserverat sig mot beslutet. På distriktsnivå var denna överläggning inte aktuell i semesterplaneringen varken från ag eller fackets sida. Har du frågor kring din arbetstid, kontakta oss!

Terminens sista föreningråd (sektionsstyrelserna plus föreningsstyrelsen) äger rum den 12 juni på Farsta gård och bl.a. kommer en föreläsning kring avtalsrörelsen hållas av Andreas Strand, löneansvarig i förbundsområdesstyrelsen. En dragning i tillsättningsärenden för förtroendevalda kommer också att hållas så att fler förtroendevalda kan medverka vid tillsättningar.

För Söderorts polisförening,

Therese S. Shekarabi

Chefsföreningen

Chefsföreningen vill försöka öppna vägarna för en förbättrad samverkan mellan föreningens ombud och de lokala föreningarna.

Då många frågor berör både lokala föreningar och chefsföreningen är det viktigt att samverkan mellan föreningarna fungerar på ett bra sätt.

På vissa distrikt/enheter fungerar det bra, men på andra ställen vet man knappt vem som är ombud för Chefsföreningen och så kan det inte vara.

Vi kommer att gå ut till samtliga ombud och trycka på att man måste få till en bra samverkan på det lokala planet, vi hoppas också på att lokala föreningarna kan bjuda in Chefsföreningens ombud till fackliga möten för att på så vis lära känna varandra bättre.



Chefsföreningens ombud är enligt följande:

City:	C-G Wrangel och Inga-Lill Fransson
Söderort:	Jonny Petersson
Västerort:	Daag Ericsson
Roslagen:	Christer Sandström
Norrort:	Anette Haag
Nacka:	Rolf Hansson
Södertälje:	Lars Åkerblom
Södertörn:	Christer Johansson
Gränspolis:	Kjell-Åke Karlsson
LKC:	Sylvia Oldin
Yttre komm.	Lena Von Sydow
Personalavd	Johan Hasselmark
Rättsenheten	" "
Lpme kansli	" "

För polisoperativa avdelningen finns inget ombud utsett. När det gäller Länskrim så finns inget ombud utsett, styrelsemedlemmen Brynolf Larsson vikarierar tills vidare.



Anders Westlund
Ordförande
Chefsföreningen

LÄNET RUNT

Länspolisföreningen

Rapport från länspolisföreningen.

Vår vördade ordförande var ett tag på väg att lämna oss. Han hade sökt en tjänst som sektionschef på LKC och såg länge ut att ligga bra till med sin gedigna kunskap om verksamheten och mångåriga erfarenhet som KC-befäl och för att inte tala om den omfattande erfarenhet som den fackliga verksamheten har gett. Nu blev det inte så. En annan person fick tjänsten och vårt valutskott kan andas ut.

Efter ett mycket kort förarbete som man i efterhand benämner samverkan har ledningen för tekniska roteln förhandlat med hjälp av sektionen för arbetsgivar frågor om en förändring från 5:1 VP till 5:2 VP för all personal. Den fackliga organisationen har reserverat sig. Frågan är om hur mycket eftertanke som har ägnats åt detta. Förändringen är satt att äga rum i v 19. I v 22 går alla 5:1 över till 5:2 tillfälligt över sommaren. Hade det inte varit bra att vänta med förändringen till efter sommaren? Förra sommaren var det likadant och ingen arbetsgivare utnyttjade detta, vilket vi i och för sig kan vara tacksamma över. Frågan inställer sig dock. Vilket är behovet av förändringen? Informationen har också varit ytterst sparsam. LPF har informerat dem som har frågat om vad förändringen innebär. Vi har också erbjudit oss att vara med arbetsgivaren om man skulle vilja åka runt och informera alla enheter. Tekniska roteln är ju spridd över hela länet. Den enda information som gått ut är i ett informationsbrev från Tekniska roteln som kallas för "Lupen". När man läser informationen där så får man intrycket att man gått från flex till VP vilket möjligtvis skulle kunna gälla den civilanställda personalen. ST har dock inte protesterat mot förändringen. Så då inställer sig en ny fråga: Vet man vad man gör? Vi får väl hoppas att ATA snart sjunger på sista versen och det är förvisso märkligt hur kär arbetsgivaren är i 5:2 som egentligen är avsedd för receptionspersonal. Tanken var ju att de poliser som arbetar huvudsakligen dagtid, vilken en tekniker gör, ska ligga i 5:1 och VP och att de som arbetar skift ska ligga i 5:3.

På LT/bomb drabbas man också av samma förändring. Där har det också inträffat ytterligare några märkliga händelser. På grumliga grunder förflyttades en nästan färdigutbildad hundförare med en bra hund. Trots att man har akut brist på



Länspolisföreningens styrelse

hundar vidhåller arbetsgivaren sin rigida inställning i frågan. Central förhandling har inte hjälpt. En idé om läkarundersökning växte hastigt och lustigt till ett rökdykartest. Frågan är: Vad är egentligen ett rökdykartest? Det låter som en "overkill". I avvaktan på lämpliga lokaler och eventuell organisationsförändring bor man kvar i undermåliga lokaler i Ursvik. Grävskoporna står som hungriga urtdsdjur runt omkring och bara väntar på att förvandla det gamla militärområdet till prunkande villaområden. Chefen för bomb har varit på FN-uppdrag. När hon nu kommer tillbaka inträffar det märkliga att hon får andra arbetsuppgifter medan den som svarar fortsätter att svara. Detta har man dessutom underlåtit att förhandla om. Faktum är att LPF nu har ett antal brott mot MBL från länskrims sida som snarast kommer att tas upp med förbundet.

Twisten om delpension i block går nu vidare i handläggning efter det att även RPS anser att det ingångna avtalet inte gäller. Det är något märkligt att RPS vid förhandlingen företräds av samma rotelchef som tidigare avslagit ärendet.

En ansökan om omställningspension blev liggande i två månader hos P helt i onödan. När den till slut går iväg till RPS så säger SEKO stopp och hänvisar till besparing inför stundande omorganisation, PUH.

Problemen med ersättning till instruktörer börjar nu märkas. En SPT-instruktör har tidigare anmält att hon vill hoppa

av. Arbetsgivaren tillåter inte detta utan hänvisar till sin rätt att leda och fördela arbetet. På OTR har två MC-instruktörer anmält att man inte är intresserade av att fortsätta som instruktörer. Så nu börjar det märkas...

På O pågår en rad tvärgrupper som tittar på rekrytering, arbetstid och visioner. Det pågår också en översyn av LKC:s fasta lista. En majoritet av personalen säger sig vara nöjda med den nuvarande listan. Så kan vi ju inte ha det. Den måste naturligtvis ändras.

På O har också påbörjats en rumscirkus utifrån den vanföreställningen att det blir mer plats om man flyttar runt all personal. Det är otvivelaktigt trångt på många håll. Skulle inte cheferna som har stora rum kunna sitta åtminstone 2 i varje rum? Det här blir en tuff historia. HSO O handlägger.

Arbetsmiljöutbildningen på L har gått igång. På spaningsroteln var utbildningen mycket lyckad.

Närmast kommer vi att genomföra ett föreningsråd i internatform. Där blir det också arbetsmiljöutbildning samt en redogörelse från chefen CU om deras verksamhet. Vidare kommer Fredrik Westin och berättar om arbetsrätt och rättshjälp. Rådet kommer också att få se över sin egen arbetsform för bättre och mer rationella framtida föreningsråd.

LÄNET RUNT

Gränspolisföreningen

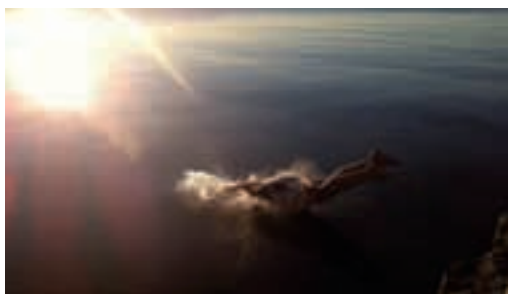
På OTU seglar det upp en oenighet i LSG angående sommarbemanningen. Ledningen vill ha 1+3 18 – 03 varje vardagskväll samt 13 – 22 varje söndag oavsett evenemang och sedan tillkommer helgbemanning fredag, lördag. Det kan väl vara OK i vanliga fall men inte i semester- och föräldrarledighetstider. I damernas omklädningsrum börjar det bli ganska trångt och det vill ledningen åtgärda med att införa 80-skåp istället för 100-skåp. Fackliga sektionen menar på att det finns andra lösningar på problemen än att försämrå möjligheten till förvaring. Det bör också finnas bättre sätt att använda skattebetalarnas pengar än att byta ut funktionsdugliga skåp. De kostar i alla fall några tusenlappar per styck.

Vid DSG på L. framförde LPF en förslutning om inte HR-konsulterna kunde ta mer hänsyn och höra av sig innan man bestämde datum för intervjuer och övrig samverkan vid rekrytering. Detta resulterade i en lång utskällning av de fackliga från polismästarens sida. De fackliga hade minsann inte med rekrytering att göra och man var med så var det på nåder. Det finns fortfarande en del att åtgärda när det gäller samverkan på L.

Glad sommar på er alla. Jag fortsätter nu dessutom med dessa små verser som om ni samlar på alla blir en hel nubbevisa på melodi "I Appladalen i Bohuslän" om nu någon minns den. Allt skrivet av okänd diktare i Gröndals båtklubb någon gång på trettiotalet. Detta är ursvensk kultur.

*Så kommer sommaren med varma dagar
Man står på huvudet i sjön och badar
Vad får man sedan i dykarlön
En liten badsup så härligt skön.*

Arne Wärm



Händelser som är bra och inte bra inom gränsavdelningen:

- Gruppchefer och specialisterna på GGF har själva kommit fram till arbetsfördelningen dem emellan på GGF.
- GO kommer att få förstärkning från GU för att klara sommartjänstgöringen. GO svarar för att de förstärkande poliserna får en avrostning i IG verksamhet, samt rutinerna på Arlanda.
- Ligga på framkant i planering är något som man skall eftersträva. Redan nu tittar man på vilka som kommer att gå i pension på GU under 2013.
- De i styrelsen som inte hade gått facklig introduktionsutbildning har nu fått den.

Nu till samverkan med lite historia.

Intentionen när man samverkar bör vara nu skall vi försöka komma fram till en lösning som gagnar oss båda.

Man kan mycket väl redan före samverkan hittat en egen lösning som vore bra för mig. Men att ha den ståndpunkten direkt vid samverkans mötet, jag är chef och då gör vi på ett vis (mitt). Förutsättningarna till god samverkan är då mycket små. Det blir ett samtal som man är beordrad att utföra, regelboken säger by the book, samverkan skall genomföras.

Skaraborgs Regemente, fd I 9 nuvarande P4:

Åren 1927-1913 övade Kgl Skaraborgs Regemente på Axevalla hed, Skaraborgslägre var förlagt i östra delen av heden.

Västgöta Regemente, I 6 saligen insomnat 1927.

Åren 1745-1916 övade Västgöta regemente på Axevalla hed. Västgötalägre var förlagt i västra delen av heden.

Samverkan var beordrad varje år, order måste lydas som alla vet. Regementscheferna med sina officerare red till mitten av heden. Man saluterade och hälsade varandra, lovade ett gott samarbete under året. Därefter gjordes helt om alla red tillbaka till resp. förläggningar, därefter talade man inte med varandra, för än nästa års mönstring, då det var dags för beordrad samverkan. Så var det på 1800-talet. Man kan skratta åt hela händelsen (spektaklet) med motivering så gjorde man för. Men är det så mycket bättre idag på alla enheter? Finns viljan överallt?

Framförhållning, det är att se ev. möjliga problem som kan dyka upp och ha alternativa lösningar på ev problem redan innan problemen uppstår. En verksamhet som tvingas bygga på minuteroperativa direktiv hela tiden fungerar dåligt i långa loppet.

En befattningshavare, hög eller låg som noterar ett orosmoln i horisonten, är i mina ögon skyldiga att framföra farhågorna. Farhågan måste ses som "skarp" tills man har kontrollerat det hela. Problemet art kan vara stort eller smått, om inga åtgärder görs, så gränsar detta till tjänstefel. Vi alla är delaktiga i att man efter för många eliminerar negativa följder, detta är lojalitet till verksamheten men kanske för mig personligen till och med oegennyttia. Att säga, "ett nytt genomförande ex., ändringar i en organisation, leder alltid till missnöje och problem i början och det får vi acceptera".

Gör man inget utan man slår sig till ro och tittar på, så är detta oacceptabelt. Varför är det oacceptabelt?

Man accepterar ju medvetet "misshandel" och "skador" på medarbetare, kanske blir det schismer mellan chefer och underlydande som svårigen kan rättas till.

Man skall i stället fråga sig är den tänkta händelsen värd allt detta, eller skall vi genomföra det nya på ett annat sätt. Jag menar absolut inte att man skall vara negativ till förändringar. Tvärt om, så kan det vara nödvändigt med förändringar för att driva verksamheten framåt, men sättet man gör det på.

Förtydligande, det är som i orientering, man vet start och mål, som är utritat på kartan men vägen till målet väljer man själv, efter kondition och terräng. Vissa rusar blint iväg med högsta fart utan att se efter alternativen. Många gånger blir det då fel och stora tidsförluster. Är det då en lagtävling så får hela laget lida.

Vidare vid en större förändring kan man nog begära att ordinarie Chef är med hela tiden under förändringsprocessen.

Bedöm inte varje enskild dag efter den skörd du skördar utan utifrån de frön du planterar.

Med hopp om en skön sommar

LEV VÄL
Anders Bredelius





LÄNET RUNT

Polisföreningen Birka

I Västerort fortsätter diskussionen kring ombyggnationen av Tegen.

Vi närmar oss slutbesked, men det har varit turer runt att vi vill göra en genomsyn av fastigheten via en extern firma då den är sedan 70-talet och oro finns att det även är dags för stambyten snart. Hyresvärden har inte varit så pigg på detta, men vid senaste mötet bestämdes att vi får göra en sådan.

Enligt alla besked vi fått skall det inte bli några problem med det tredje järnvägsspåret, men vi är inte överens om huruvida det räcker med den allmänna isoleringen mot ljud och rörelse eller om det skall till bättre isolering för att man skall kunna arbeta så nära som ett par meter från ett järnvägsspår med de störningar det innebär.

Sommaren står för dörren och planeringen inför semestern har varit turbulent i år. Vi kommer att ta upp frågan med våra medlemmar på föreningsrådsinternatet i höst eftersom arbetsgivaren bestämt sig för en absolut 50%-ig närvaro under den tioveckorsperiod som är huvudsemestern här i Västerort. Detta har medfört att vissa avdelningar mer eller mindre fått slå knut på sig själva för att få ihop semestern och en del personer har gått in en till två dagar mitt i sin ledighet för att få semestern att gå ihop.

Den 10 maj hade vi skyddsombudsmöte med utbildning för våra nyträdde skyddsombud. Det var en heldag med både möte och utbildning samt en enkel lunch för alla inbjudna. Dagen var uppskattad och Siv och Martin som var ansvariga gjorde ett bra arbete med alla våra nya ombud.

Fredagen den 25 maj hade vi vårens sista Föreningsrådsmöte med information till våra ombud om hur arbetet fortskrider i styrelsen samt inför det Föreningsrådsinternat vi kommer att ha i oktober.

Uppe till diskussion var bland annat ersättning från arbetsgivaren för de som arbetar civilklädda, Samverkansspelet och att aspiranter inte har tillgång till hjälm och benskydd när de skall arbeta ute exempelvis vid oroligheter på Järnvälfältet. Vi i styrelsen fick information om att man då lånar ihop utrustning till aspiranterna, vilket i sin tur innebär att vi underlättar för arbetsgivaren.

Inför Föreningsrådsinternatet i höst fick våra ombud med sig frågor gällande sommarsemestern, frågan om "högt i tak" och även att förbereda frågor inför besök av polismästaren och Justitieminister Beatrice Ask.

Högt i tak? Det beror på...

När det gäller frågan om "högt i tak" så förs just nu en diskussion i Västerort huruvida det är "högt i tak" eller inte och det framkommer tydligt att det beror på var man arbetar och hur stort förtroende man har för sin chef. Roligt är, att vår polismästare Michael Fetz tar frågan på största allvar och anser att det är mycket viktigt att alla skall kunna framföra vad man tycker utan att vara rädd för att det skall påverka framtiden negativt.

Vi har också haft enormt många tillsättningsärenden under våren. Det har varit många intervjuer på arbetsledare och även tillsättningar i övrigt.

Nu ser personalläget på uttryckningen bra ut och de flesta tjänster på arbetsledande funktion är tillsatta – så länge det nu varar. Det sista inför sommaren är gruppchefer på KUT och gruppchef samt personal på Rinkeby poliskontor.

Länspolismästaren på besök

Slutligen så hade vi, som många andra besök av vår nye länspolismästare Mats Löving. Han träffade först all personal i utbildningssalen kl 09.00 och berättade då att han bland annat fått delta i morgonens träning i Core, vilket hade varit en intressant upplevelse.

Länspolismästaren träffade sedan alla enheter och hade också en stund över för PF Birka och ställde mängder av frågor till oss och vi fick också möjlighet att fråga honom om hans tankar inför framtiden.

Sist men inte minst vill jag passa på att önska alla en riktigt skön sommar och semester med möjlighet till vila och rekreation.

*För PF Birkas styrelse
Diana Sundin, ordförande*





Lilla Valön, Ditt eget semesterparadis

Koppla av en vecka eller några dagar på Lilla Valön.

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

På Lilla Valön finns sex stugor som hyrs ut under sommarmånaderna.

På ön finns också en stor vedeldad bastu med utsikt över Saxarfjärden. Det finns tillgång till två motorbåtar och två roddbåtarfyra kanoter samt en optimistjolle som hyresgästerna får samsas om.

På Lilla Valön finns det ingen el och inget rinnande vatten. Kylvaror förvaras i en ändamålsenlig matkällare. All uppvärmning och matlagning sker med gasol, och sommardeckaren får läsas i skenet av en fotogenlampa eller en ficklampa.

Från vecka 25 till och med vecka 33 hyrs stugorna ut veckovis. Därefter sker uthyrning dygnsvis eller över helger september månad ut.

Priser

Två stugor med två bäddar, per stuga: 300 kr/helg, bokningsavgift 100 kr tillkommer
1 100 kr/vecka, bokningsavgift 200 kr tillkommer

Fyra stugor med fem bäddar, per stuga: 600 kr/helg, bokningsavgift 100 kr tillkommer
2 100 kr/vecka, bokningsavgift 200 kr tillkommer

Den som vill hyra hela ön för fest, konferens, fiske och/eller bastubad, med tillgång till samtliga stugor och samlingshuset Sjunnebo kan göra det mellan den 7 maj – 10 juni och mellan den 20 augusti – 30 september för 2 600 kr/dygn.

Bokningsavgift på 500 kr tillkommer.

Information om hur utresan till ön kan ordnas får du vid bokningen.

Vid eventuell avbokning återbetalas hela summan förutom bokningsavgiften.

Polisanställda kan vända sig till Polisförbundet Stockholms län, på telefon 08-650 09 20 (expeditionens telefontider måndag-torsdag kl. 09.00 – 11.30 & 12.30 - 15.00) för att boka en vistelse på Lilla Valön under 2012.

Frågor besvaras även av Arne Wörn, 0733-31 51 42.

PG 175221-1

Vid ev avbokning sker återbetalning utom bokningsavgiften.

***Vill du ha en lugn och stillsam semestervecka och komma ifrån stress och krav?
Då kommer Lilla Valön att passa dig.***

Vid obeställbarhet, returnera
tidningen till:

Polisförbundet Stockholms län
Bergsgatan 23, 1 tr
112 28 Stockholm

PLATS FÖR ADRESSETIKETT

DEN FACKKLIGA PROFILEN

Irina är född i Helsingfors. När hon var ungefär två år, flyttade familjen till Västerås. Pappa var från början Arkitekt i Finland men byggmarknaden sviktade. Familjen bestod av föräldrarna, Irina, två systrar och en bror. Föräldrarna sökte sig till Stockholm där de fick en lägenhet på tre rum i Solberga. I Solbergaskolan trivdes Irina väldigt bra, och hade en underbar lärarinna och bra kompisar.

Vid 17 års ålder avbröt Irina tillfälligt sina studier för att börja arbeta som dataregistrerare vid företaget Saba Dataservice. Vid 19 års ålder flyttade Irina till Huddinge och parallellt med arbetet återupptog hon studierna på bla folkuniversitetet. Vid 20 års ålder åkte Irina till Mallorca för att utbilda sig till reseledare/airguide.



*Irina Ericson,
ordförande i PF Södertälje
Bild från Armenien*

Efter hemkomsten från Mallorca började Irina att arbeta på Handelsbanken i ca åtta år, men det var för enahanda i längden. Irina träffade sin make, Mikael genom arbetet. Handelsbanken hade samordnat en konferensresa till England och på den resan träffade Irina sin Mikael, kärleken slog till och på den vägen är det.

Irina ville göra något annat med sitt liv, och hade sedan hon var liten haft en dröm om att bli Polis. Hon hade en stor respekt för Polisen som ung, och det var helt enkelt hennes drömyrke, "att jobba med människor". Om Irina skulle byta arbete så fanns psykologarbete på hennes lista, själva mötet med människan är intressant, eller varför inte snickare.

Hon upplevde PHS som en fantastisk utbildning som förberedde henne väl för yrket. Ett halvt år efter att hon börjat PHS började även Mikael på skolan. Efter PHS hamnade Irina i Söderort, först i turlag, men kort därefter vid Skärholmens närpolis efter omorganisationen till närpolisreformen. Hon arbetade i olika yttre verksamheter bland annat med SPT, svarade som yttre befäl i Söderort och längtade inte bort från den verksamheten. Hon hann även jobba till och från ca två år på LKC, i vikariepoolen. Hon tyckte att tiden vid den operativa verksamheten var enormt lärorik och stimulerande.

Självlklart fanns det även uppdrag som inte var så roliga... Hon kommer alltid att minnas ett uppdrag där en kvinna mördats av sin make, ett barn i elva-årsåldern hade ringt och sagt att pappa dödat mamma. Det var traumatiskt för den drabbade familjen, där det även fanns en mindre dotter. Det polisiära med gripande och likande gick på rutin, men att sedan underätta anhöriga var bland det värsta hon varit med om.

Ar 1999 gick Stockholms World Police and Fire Games av stapeln i Stockholm. Irina var tjänsteledig från polismyndigheten i ca 1½ år och arbetade som administrationschef i organisationen. Irina kom i kontakt med WPFG redan under år 1997, då Mikael deltog i spelen som ishockeyspelare i Calgary.

När hon kom tillbaka till Polisen efter WPFG fick hon genast gå arbetsledarutbildning och andra tjänsterelaterade utbildningar, vilket ledde henne till yttre befälstjänst, länsvakthavande i Västmanland, yttre i Västerort, svaromål som kommissarie med mera.

Under denna tid flyttade Irina och hennes familj till Eskilstuna-trakten, där de har en fin villa vid Mälarens strand. Där går hennes fritid åt till renoveringar, trädgårdsarbete och träning, hon tränar en hel del både styrka och löpning. Familjens två hemmavarande pojkar och hund tar även de sin beskärda del av fritiden.

Hon kom i kontakt med MSB, Myndigheten för Samhällsskydd och Beredskap, vilket bland annat ledde henne till Armenien dit hon blev inbjuden för att som Polis övervaka samarbetet mellan olika delar av räddningstjänsten i olika scenarier. Genom MSB har hon även fått många andra kontakter och utbildningar. Hon har fått erbjudanden om längre missioner i deras regi, men i nuläget inte velat vara så länge ifrån sin familj.

Irina blev erbjuden en stationsbefälstjänst i Södertälje, och kort därefter blev hon tillfrågad om att engagera sig fackligt i Södertälje polisförening. Att hon fick frågan hängde sannolikt ihop med hennes engagemang för jämställdhet, vilket hon arbetat med tjänstemässigt. När den facklige veteranen Jan Svensson som för många blivit synonym med Södertälje Polisförening avslutade sitt fackliga värv i Södertälje, tillfrågades Irina om hon inte ville bli ordförande i föreningen.

Att vara ordförande i facket, tycker hon är en stor utmaning och roligt. Hon tror på konstruktiva lösningar med distriktsledningen, i medlemmarnas intresse, hon ser stora möjligheter i samverkan. Man behöver inte alltid vara överens, men om man lyssnar på varandra finns goda möjligheter till utveckling.

Irina tycker att den viktigaste fackliga frågan nu för polisfacket är att ta tag i ledarskapet inom Polisen. Arbetsgivaren måste se över sin ledarorganisation och ge cheferna rätt verktyg för sitt uppdrag / arbete - både utbildning och annat stöd som chefer behöver. Irina vill se rätt person på rätt plats, och vill inte se att chefer tillsätts på kompismeriter.

Text av Tommy Hansson