



POLISEN

FACKLIG
TIDSKRIFT FÖR
POLISFÖRBUNDET
STOCKHOLMSLÄN
Nr 3
Nov 2011

SALTSJÖQVARN

Utbildningsinsats utan motstycke

DEBATT

*Katarina Berggren
Medmänsklighet
bätte än blåljus*

REPORTAGE

*"No more
Peanuts"
Missnöjda polisassistenter*

KRÖNIKÖR:

*Cecilia Wikström
Poliser gör skillnad
lokalt och i EU*



LEDAREN

Sist när vi hördes var blomstertiden här men nu är den passé och hösten med dess färgprakt har tagit över. Då hade vi just fått slutbudet från RPS som vi förkastade från en stor majoritet av Förbundsområdena. Konsekvensen blev att en lönenämnd tillsattes som medlade mellan parterna vilket ledde fram till ett nytt bud att ta eller förkasta i sin helhet fredagen den 9 sep.

Efter det att en majoritet av det nationella avtalsrådet tillstyrkt att ta budet beslutade en enhällig förbundsstyrelse att godta detta. Vad fanns då med i detta bud som gjorde att Stockholm sa ja? Det var framförallt en frihet att på myndighetsnivå kunna hantera lönebildningsfrågorna som ett exempel utvecklingsavtalet för polisassistenten men också lönesättning för andra grupper.

Dessutom höjdes ingångslönen till 21 300 vilket givetvis inte är bra men ändå bättre än de 21 000 som låg i det föregående budet och ett viktigt steg för uppvärderingen av vårt yrke. Det känns som vi just påbörjat en resa som kommer fortsätta i den centrala avtalsrörelsen 2012 och som till viss del redan startat.

Beträffande arbetstiden så är det inga konkreta förändringar i nuläget men en utvärdering kommer att göras innan april 2012. Till denna kan man

nu koppla arbetsmiljökompetens från skyddsorganisationen vilket kan ge en ny dimension åt arbetet. Hittar man hinder som inte längre motsvarar verksamhetens krav eller är en arbetsmiljörisk, kan detta om parterna är överens leda till förändringar både i tillämpningar men också kollektivavtal.

Jag tror att kommande avtalsrörelse 2012-20?? kommer bli avgörande ifall vi inom Polisförbundet kan driva både förändringar i ingångslönen, men också klara av att förklara de skillnader som finns inom i stort alla yrkeskategorier mellan storstad och mindre orter. I samband med den omorganisation som med stor sannolikhet kommer att genomföras under avtalsperioden gäller det att bevaka de rationaliseringar som uppstår, för att på detta sätt tillföra medel för att förbättra våra medlemmars anställningsvilkor.

En Promillefråga

Nu över till något helt annat nämligen den debatt som vi ständigt utstår i media och skall kunna göra, men här har vi kanske fått ett nytt lågvattenmärke i form av DN som beskriver hur många händelser vi inte rycker ut på - ca 6500st / halvår i det nationella perspektivet. Man ställer det inte i relation till de ca 1 miljon händelserapporter som upprättas under ett halvår som då visar på 6 promille där vi inte har haft resurser att omhänderta genom att skicka en radiobil.



Stefan Eklund, ordförande i Förbundsområde Stockholm

Jag vet inte hur många tips eller uppslag som kommer in till nyhetsredaktionerna runt om i vårt land men utan att veta tror jag mig kunna påstå att det är väsentligt större andel av dessa som inte leder till någon som helst åtgärd. Läger man sedan ihop detta med fallande upplagor i pressen kan det kanske inte enbart tillskrivas det berömda nätet, utan snarare att i nämnda media har nått bottenläge.

För min del så ser jag er medlemmar som engagerade och förtroendeskapande i er proffesion för att göra det allra bästa för medborgarna.

Ta vara på er där ute

Stefan Eklund / Ordförande Förbundsområde Stockholm

POLISEN

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

Ansvarig utgivare:
Stefan Eklund

Redaktion: Tommy Hansson,
Peter Frisell och Emma Cronberg.

Besöks och postadress:
Bergsgatan 23, 112 28 Stockholm
08-650 09 20

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

CHARLOTTE Nichols
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**
Saltsjöqvarn, platsen för den största fackliga utbildningsinsatsen i Stockholm någonsin.

4 **FÖRSÄKRINGAR**
För dig och din framtid

5 **ENKÄT OM RESTIDER**
Med definitioner

7 **DEBATT**
Med Katarina Berggren

8 - 9 **SÖPO PÅ STUDIEBESÖK**
-Så fungerar det i Turkiet

10 - 11 **KRÖNIKAN**
Av Cecilia Wikström

12 - 13 **NO MORE PEANUTS**
Johan Svanestrand och hundratals PA

14 - 15 **FACKLIG UTBILDNING**
Med Charlotte Signahl

16 - 22 **LÄNET RUNT**
Aktuellt från alla våra föreningar

23 **AKTUELLA FRÅGOR FÖRR**
Fackliga frågor från förra seklet

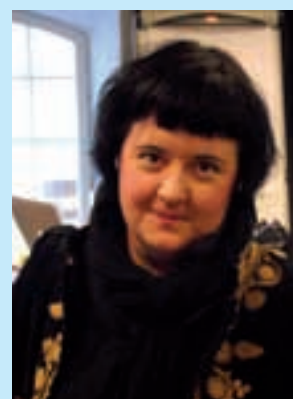
24 **PROFILEN**
Anders Bredelius



DEBATT
av Katarina Berggren



KRÖNIKAN
av Cecilia Wikström



MÅNGFALD
Charlotte Signahl



PROFILEN
med Anders Bredelius

Rätt sjukförsäkring

DET INGÅR EN SJUKFÖRSÄKRING I POLISFÖRBUNDETS MEDLEMSAVGIFT.

I ditt medlemskap i Polisförbundet ingår det en sjukförsäkring ifall du blir sjukskriven längre än 30 dagar. För att få rätt till ersättning krävs det att du är sjukskriven till minst 25 procent.

30 dagars karens

Sjukförsäkringen har en 30 dagars karens och börjar gälla från dag 31 och längst till och med 90:e sjukdagen med högst 1 500 kr i månaden längst i 2 månader vid hel sjukskrivning. Ersättning betalas ut först när ersättningsbeloppet uppnår 200 kr



Frivillig Sjuk- och Diagnosförsäkring från och med 1 april 2011.

Det finns möjlighet att teckna en frivillig sjuk- och diagnosförsäkring som tar vid om du blir sjukskriven längre än 12 månader. Försäkringsbeloppet är skattefritt och utbetalas månadsvis som längst i 24 månader.

Diagnosförsäkringen ger ett engångsbelopp om du drabbas av en diagnos som t.ex. cancer, hjärtinfarkt eller stroke mm. (Finns i villkoren). Ersättningen som är skattefri betalas ut redan 30 dagar efter fastställd diagnos och kan ges för totalt tre olika diagnoser förutsatt att det är vid olika tillfällen. Ersättningen är 40 000 kr per diagnos. Diagnosförsäkringen kan även tecknas för medförsäkrad

Du som redan har tecknat en frivillig sjuk- och diagnosförsäkring och har drabbats av en diagnos där symtomen debuterat under försäkringstiden, hör av dig så att anmälan till Förenade Liv kan göras.

Har du några frågor 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 Emma Cronberg.

Årets tredje nummer av vår tidning, har landat hos Dig.

Den handlar om sådant som engagerat många kollegor sedan i våras, när våra "lokala" löneförhandlingar strandade. Sedan dess har vi fått ett nytt avtal, som nu skall processas ned till Polismyndigheterna och sedan ned till varje medarbetare. Detaljerna i hur vars och ens lön blir, låter sig dock inte beskrivas i denna tidning.

Engagemanget har varit stort, både bland fackliga och bland kollegorna ute på gatan. Det sätter sitt avtryck i denna tidning.

Som vanligt blir det både reportage, debatt och krönika i tidningen. Dessutom kollar vi var några kollegor tycker om polisens datasystem och presenterar en ny facklig profil.

Har Du uppslag till artiklar, reportage eller vill skriva själv i tidningen, kontakta redaktionen. Hoppas Du finner något intressant i detta nummer, annars är nästa nummer planerat till juletid - till dess har Du kanske fått reda på **din** nya lön också.

Tommy Hansson

Stor enkät om restider

Hur uppfattar du din restid och hur lång tid tillbringar Du till och från jobbet?

Dessa frågor ställde vi tillsammans med andra TCO-förbund i somras till slumpvis utvalda medlemmar. I Stockholms län svarade 287 poliser på denna enkät. I helgen den 8-9 oktober presenterade TCO i Stockholms län resultatet på Spårvägsmuseet, där även intresserade medlemmar fick ett besök på själva museet. **Mer om undersökningens resultat för TCO på sidan 16.**

Först lite definitioner:

- **Arbets tid** är den tid då en anställd står till arbetsgivarens förfogande och utför arbete eller är beredd att utföra arbete åt arbetsgivaren. Bestämmelser om arbetstid finns i arbetstidslagen (SFS 1982:673, ATL) och i vårt kollektivavtal (4. kap ALFA och vårt ATA/Polis).

- **Övertid** är enligt ATL arbetstid som överstiger ordinarie arbetstid och jourtid för en heltidsanställd arbetstagare.

- **Mertid** är all arbetstid utöver den ordinarie arbetstiden och jourtiden för en anställd som har en arbetstid som understiger den normala arbetstiden för heltid (lägre sysselsättningsgrad än 100 % p g a partiell tjänstledighet).

- **Restid** är annan tid än arbetstid som en anställd står till arbetsgivarens förfogande för att förflytta sig mellan arbetsstället till en plats där arbete ska utföras. Restid ersätts med 1/165 av månadslönen per timme om förflyttningen är längre än 50 km och om den pågår i en timme eller längre tid.

- **Fritid...** som det låter - fri tid för arbetstagaren, men inte fullt ut. Tyvärr innefattas även tid för resor till och från arbetsstället i denna tid och det är inte någon tid som arbetstagaren har någon ersättning eller annan kompensation för av arbetsgivaren. De arbetstagare som har avtalad förtroendearbets tid kan ju utföra visst arbete under resa till och från arbetsstället, eftersom den arbetstagaren disponerar sin tid fritt.

- **Avdrag i deklarationen** för resor till och från arbetet?



*Gullmarsplan på väg till jobbet.
Rulltrappan var trasig då och även på hemvägen*

- utgifterna ska överstiga 9 000 kronor för inkomståret
- arbetsplatsen ska ligga minst två km från bostaden.

Skatteverkets gällande praxis är att bevilja avdrag med kostnaden för det billigaste färdssättet. Avdrag godkänns normalt för en resa till och en resa från arbetsplatsen per arbetsdag.

Med dessa bakgrundsfakta så ska vi se vad våra medlemmar tycker om restiden:

Enkäten innehöll bl a dessa fyra frågor/påståenden:

- Min ungefärliga restid till arbetet varje dag är .. minuter i varje riktning och resvägen är .. km lång.
- Jag reser oftast kollektivt/med egen bil/samåker/cyklar/går.
- Min restid är lagom lång/för lång/mycket för lång/orimligt lång.
- Jag hämtar eller lämnar på dagis på till eller från arbetet.

De 284 medlemmarna som svarade har igenomsnitt 36 minuters resväg och sträckan är 21 km.

Som kuriosas kan nämnas att den kortast angivna resvägen är 200 m och den längsta 85 km.

108 av de svarande åker kollektivt, 131 använder egen bil eller samåker, 31 cyklar och de övriga 14 går till och från arbetet. Den höga andelen egen eller annans bil beror enligt kommentarerna på att arbetstiderna inte stämmer med kollektivtrafikens tidtabell. I några fall finns det heller inget kollektivt alternativ alls till egen bil.

En som borde cykla har skrivit att han slutat för att komma i tid till jobbet. Han slipper då ingripa flera gånger mot andra cyklister som bryter mot trafikreglerna!

Drygt hälften av de svarande uppfattar restiden som lagom lång och de har sällan längre restid än 45 minuter. 87 uppfattar restiden som för lång och reser oftast i 30-60 minuter. Bland deras kommentarer så finns det en hel del utläggningar om köer och trafikkaos, inställda tåg och väntetider. Nästan hälften uppfattar restiden som sysslolös/onyttig, medan tre svarat att de lyssnar på ljudböcker och uppfattar restiden som rogivande och avkopplande. Fler än en skulle vilja kunna arbeta ombord och efterlyser bättre komfort på pendeltåget.

Var tionde svarande uppfattar restiden som mycket för lång eller orimligt lång och de redovisar en restid på 45-120 minuter. Två av de svarande veckopendlar. Nästan var femte svarande uppger att de hämtar och lämnar på dagis så den tiden tillkommer.

En amatörmässig bedömning av medlemmarnas restider är att de vant sig vid en dålig eller obefintlig kollektiv standard och att arbetsgivaren skulle kunna erbjuda alternativ så att en del av restiden för handläggare och utredare på så sätt blev arbetstid. Vidare kanske några poliser skulle cykla till och från arbetet i uniform för att öka regelefterlevnaden bland andra cyklister? Det vore ett resursutnyttjande som idag slösas bort!

*Peter Frisell,
text och foto*



Så samverkar skyddsombud och arbetsgivare för bättre arbetsmiljö vid kommenderingar

Om vi ser tillbaka på genomförda kommenderingar, framför allt idrottsrelaterade kommenderingar, kan vi konstatera att det blivit ett hårdare och tuffare arbetsklimat för våra poliser.

En anledning är troligtvis förändringen av polisens arbetssätt och förhållnings-sätt under idrottsrelaterade kommenderingar. Polisen arbetar mer offensivt för att kunna öka lagföringen av personer som begår brott i samband med idrotts-händelser. Målet är att minimera den idrottsrelaterade brottsligheten, förebygga nyrekrytering och i andra änden minska uttaget av polispersonal.

Både myndigheten och Polisförbundet/skyddsorganisationen kan bara konstatera att antalet anmälningar av arbets-skador och tillbud till sådana har ökat kraftigt. De vanligaste orsakerna är direkt riktat våld mot polis (stenkastning mm.), bengaler och knallskott, grön laser och kommunikation. Ofta i samband med upplopp eller våldsamt upplopp hamnar ROMEO och/eller KILO i farliga situationer.

Hur ska vi lösa dessa problem och ge våra poliser en bättre arbetsmiljö? Arbetsgivaren måste kunna ge personalen rätt verktyg för att kunna genomföra arbetsuppgifterna som åläggs enskilda individer och grupper. Ett mer offensivt förhållnings-sätt kräver bla. större personaluttag och förändringar i arbetsmetodik och taktik.

Förberedande stabsarbete, hotbildsarbete, planspel, utsättningar och startsamtal är numera en självklarhet inför större kommenderingar. Vi har börjat genomföra separata riskbedömningar inför varje kommendering. Dessa genomförs i samverkan mellan kommenderingsledningen och skyddsorganisationen.

Till vår hjälp har vi en av myndigheten, framtagna riskbedömningsmall. Där går vi igenom fördelningen av arbetsmiljöansvaret, arbetstider, krav på kompetens (SPT-utbildning mm.), logistik, utrustning och andra saker som kan komma att påverka kommenderingen och arbetsmiljön för deltagande polispersonal. Efter att kommenderingen genomförts sätter vi oss igen tillsammans och gör en utvärdering. Både positiva och negativa aspekter analyseras och förhoppningsvis kan lärdomar tas med till framtida kommenderingar.

Just nu genomför myndigheten dessutom en undersökning av arbetsmiljön för personal i samband med större kommenderingar. Arbetsgivaren vill ta reda på hur poliserna upplever arbetsmiljön i samband med kommenderingar. Resultatet ska givetvis användas för att förbättra arbetsmiljön för framtiden. Utöver riskbedömningar och enkäter pågår även arbete i olika arbetsgrupper för att finna förbättringsåtgärder i samband med kommenderingar.

Vi ser riskbedömningsmallen som ett levande dokument som modifieras löpande. Vi ser också ett behov i att även i fortsättningen ha möjlighet till enkäter för poliser som deltagit i kommenderingar.

Även om en del saker förbättras krävs det ett fortsatt hårt arbete från alla inblandade parter. Vi måste hela tiden vara på tå för att framtidens kommenderingar ska bli bättre och säkrare.

Vi har minst fyra stora kommenderingar kvar under 2011. Två ishockeyderbyn, Salem och en SPT-kommendering till Malmö.

Nästa stora evenemang, på hemmaplan, blir den 14 november. Då inträffar säsongens andra ishockeyderby mellan AIK och DIF.

Polisförbundet/skyddsorganisationen kommer att medverka aktivt både i förberedelsearbetet, under kommenderingen och i efterarbetet.

Förbättringsarbetet kommer att fortsätta och det är viktigt att alla parter medverkar i detta arbete. Det gäller såväl arbetsgivare, skyddsorganisationen och enskilda individer.

*Roger Östergren
Vice Huvudskyddsombud*



DEBATT

Sallad, samverkan och medmänsklighet

Sommarsemestern är sedan länge över när jag kliver in genom dörren för en lunch på stans bästa salladscafé. Det ligger mitt i hjärtat av Tumba. Jag bländas av något skimrande som står på bardisken. Det är ett guldramsinfattat tackdiplom undertecknat av tf polischefen Johan.

Kvinnan bakom disken heter Danka och är en varm-hjärtad caféägarinna. Salladerna är lika generösa som Danka och min favoritsallad toppas med ett berg av avokado och räkor skalade med omtanke. Men Dankas generositet begränsar sig inte till hennes egna lilla verksamhet vid busstorget.

Mitt under semestern mörknade mångas tillvaro när en olycka inträffade i centrala Tumba. Olyckan kom att beröra många förbipasserande människor. Danka tog ett initiativ och öppnade upp sitt café för sina medmänniskor. En värmande kopp kaffe och en lugn atmosfär gav resenärerna möjlighet att landa sina upprörda känslor och en stund för att samtala om vad de upplevt.

Dagens samhällsutmaningar är många och till omfattning både stora och små. Det kan vara små vardagshändelser som får stora konsekvenser men också stora händelser där mångas små insatser kan göra positiv skillnad.



*Katarina Berggren, (s) Polisstyrelsens vice ordförande
Foto: Jimmy Gustafsson, Stockholmspolisen*

En mjukare linje leder till oftast till ett mjukare samhälle. På ett lika självklart sätt som motsatsen, det vill säga att våld föder våld.

I Botkyrka har vi anammat den första modellen genom ett långsiktigt samarbete mellan kommun, civilsamhälle, räddningstjänst och polis. Tillsammans står vi för en mjukare linje.

Vid uttryckningar och larm så är vi överens om att i första hand inte köra "blåljuslinjen". Inte elda på utan istället lugna. Hittills har det gett mycket positiva effekter och är troligen en av orsakerna till att oroligheter som uppstått i vissa områden i

Malmö och Göteborg inte har spridit sig till vår kommun.

Men för att lyckas i långa loppet så behöver vi hjälpas åt. Ingen kan göra allt men alla kan göra något. Min övertygelse säger mig att polisen behöver medborgarnas stöd i lika hög utsträckning som medborgarna behöver polisens hjälp.

Med den insikten kombinerad med vardagshjältinnor som Danka och med föredömliga poliser likt Johan som visar sin uppskattning till medborgare, gärna i form av diplom, så kommer vi alla en liten bit framåt på vägen mot ett medmänskligare och mjukare samhälle.

Katarina Berggren



Vad tycker Du ...om polisens datasystem?

Tommy Marqvardsen
Lokus Södermalm

Det är inte användarvänligt och de olika systemen är inte kompatibla. När man exempelvis måste anpassa semesteravtalet efter datasystemets brister, då är det illa.

Lena Staag
Insp näpo Täby

Jag är en sällananvändare vilket gör att det blir omständligt att använda systemen. I vissa fall kan det nog leda till att de som inte är så vana ser datastöd mer som hinder än hjälp. Det finns potential i PUST men än har vi inte sett de positiva effekterna fullt ut. Det är viktigt med enkelhet!

Jan-Olov Ljungström
Stationsbefäl Norrmalm

Det börjar bli väldigt många datasystem, och de borde harmoniseras – det kommer säkert att fungera bättre i framtiden. Många system fungerar bra, tex PUST även om det finns barnsjukdomar i början.

Södertörns polisföre



Polisintendent Mustafa Kaplan ordnar med tekniska undersökningsbilen före visning

Under SÖPOs styrelseinternat ordnade styrelseledamoten Ufuk ett uppskattat och intressant studiebesök på Bodrums polisstation.

Vi blev furstligt mottagna av polisintendent Mustafa Kaplan, som höll ett föredrag om turkiska polisens historia från sultanens knektar till statens tjänare.

De turkiska poliserna får inte organisera sig fackligt av historiska skäl, landet har ju varit en militärdiktatur.

Däremot finns en huvudorganisation för statstjänstemän motsvarande vårt TCO, vars förhandlingar skapar ramarna för polisernas anställningsvillkor och löneutrymme.



Kameror i mängd med otroliga zoomningsmöjligheter och långt driven automatik i Bodrums LKC

ning på studiebesök

Mustafa berättade vidare om den turkiska polisens organisation och arbets sätt. Han lät oss få svar på alla möjliga och omöjliga frågor. Ufuk tolkade simultant, och det var en mycket tankeväckande genomgång. Vi fick bland annat veta, att turkiska poliser tjänar som en genomsnittlig turkisk medborgare, ungefär. En normal lön ligger runt 7000:- för en obefordrad polis.

Ändå är polisens anseende så högt att det inte är några rekryteringsproblem. Mustafa berättade om utbildning, befordringsgång, Turkiets olika poliskårer för stad och landsbygd mm. Poliskåren har ungefär lika stor andel kvinnor som den svenska.

På fråga beskrev han polisens pensionssystem, som reformerats så att det avsätts pengar beroende på hur länge man jobbar, så att efter ca 20-25 år kan en turkisk polis gå i pension. Å andra sidan berättade han också att en turkisk ordningspolis arbetar ca 60 tim / vecka. Turlistan kan se ut som 12 tim arbete, 12 tim ledigt, osv. och sedan någon enstaka fridag. Det gick ett sus genom oss besökare när vi fick höra att våra turkiska kollegor fått 4+4% löneökning i år. Men vi fick samtidigt höra, att inflationen uppgår till ca 8 %. Då lugnade vi ned oss lite.

Den turkiske konstapeln får själv köpa ett tjänstevapen av valt märke och modell, som han sedan får bruka i tjänsten, men även förvara i bostaden, lite enligt amerikansk modell. Vi fick även en genomgång av deras tekniska rotels arbetssätt och utrustning.

Bodruppolisens toppmoderna ledningscentral, med automatisk registreringsnummerkontroll mm. Det finns två vägar till och från Bodrum, alla bilar som passerar registreras automatiskt och registreringsnumren körs mot spärregistret så det klingar till om ett efterlyst fordon närmar sig staden. Det ligger långt före våra svenska möjligheter och som vi uppfattade det utan våra svenska krav på personlig integritet. Självklart är även polisfordonen försedda med GPS som visar för operatören vart resurserna befinner sig. Totalt en utomordentligt intressant och givande förmiddag.

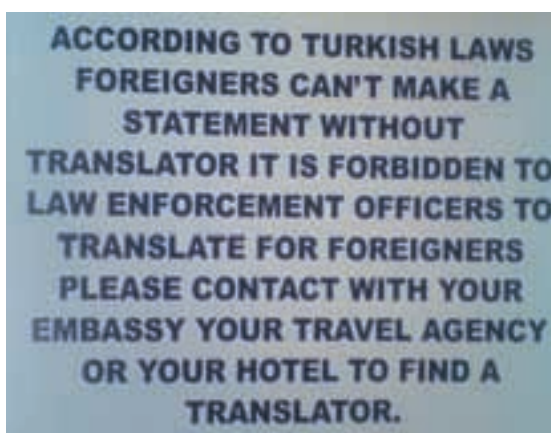


Ovan polisemblemet för Bodruppolisen



Nedan en artig skylt på polisstationen i Bodrum. Som receptionsinspektör på en vanlig polisstation i en av våra stockholmska förorter, har det väl hänt att jag någon gång i smyg, önskat mig en sådan skylt. Vår guide påpekade dock, att vid allvarigare brott, gällde inte skyltens budskap.

Tommy Hansson



Vad tycker Du ...om polisens datasystem?

Merielle Larsson
Polisassistent Farsta

De är föråldrade, för många och olika. När ett nytt system kommer, får man ofta ingen praktisk utbildning eller support på det.

Björn Wallgren,
PA IG Täby

Jag skulle vilja se datasystemen samlade i ett system som skulle behöva vara mer användarvänligt än idag. Det är omständligt att söka information och avrapportera med dagens olika polisiära system.

Denis Kesac
Polisassistent Norrmalm

Tanken är god, men de krånglar väldigt mycket, så det man egentligen kan avrapportera ute i PUST tvingas man ändå åka in till stationen för att avrapportera. Säkerhetsaspekten gör även att datorerna inte går att använda optimalt under färd.

Vad tycker Du ...om polisens datasystem?

**Annelie Kenneborg
Pa Jouren Norrmalm**

Dur2, som jag jobbar mest i tycker jag fungerar bra. Det är ett problem att man inför system som inte är helt kompletta eller synkroniserade med befintliga system. RAR, hoppas jag snart byts ut...

**Inspektör Tony Martin
vikarierande Gruppchef
Utredningsroteln Täby**

När det gäller Dur och de system vi jobbar med har det satt sig och allmänt upplevs det fungera relativt bra. Nackdelen för polisen är annars att det finns så många system som går parallellt. Här finns det utvecklingsmöjligheter!

Jessica Bodin

Gruppchef Jouren Västerort
Det finns både bra och dåliga system, Rar är föråldrat, Dur2 fungerar bra, medan PUST är på väg in. PUST är inte lika enkelt som utlovats, men om det utvecklas kan det bli mer användarvänligt.

EU-parlamentariker Cecilia Wikström



Cecilia Wikström

Perspektiv på Polisen Från Kalix till EU-palamentet

Jag växte upp i Kalix i Norrbotten. Pappa var polis, vilket starkt präglade min uppväxt. Ofta utfärdades förmaningar, för att inte säga förbud, mot att besöka vissa platser eller umgås i särskilda kretsar. Nu var jag en ordningsam flicka, som skötte läxorna och ägnade all fritid åt musik och teater, så varningsorden behövdes egentligen inte. Men visst blev också jag sur på pappas jobb när de killar jag gärna skulle träffat som trettonåring inte vågade komma hem till mig därför att mopeden var trimmad!

Men det finns berättelser som jag bevarar med glädje. Som till exempel den unge man, vars lilla barn jag skulle döpa när jag i början av nittiotalet var präst i Märsta. Vid hembesöket var det mamman som pratade, gärna och mycket. Pappan däremot, han sa nästan ingenting. Men så uppfattade jag en norrländsk språkmelodi och frågade var han kom ifrån - och så insåg vi att vi båda kom från Kalix. Då frågade han mig vad jag hette som ogift, och när jag talade om det så tittade han på mig och frågade: är du polisen Sundströms dotter? När jag bekräftade det, så berättade han hur han som ung hamnat snett. Hans gäng började dricka, göra små stölder och annat strul.

En dag blev de tagna och förda till polishuset. Där mötte den här killen min pappa, som pratade väldigt strängt med honom och om jag fattade det hela rätt så avslutade han med att tala om för honom att han aldrig ville se honom mer, i alla fall inte i polishuset. Och så kom de ord jag burit med mig sedan dess:

-Den där stränga polisen, som jag var skraj för, ändrade mitt liv den där dagen. Jag bestämde mig, inget mer strul. Och nu: sambo och jobb har jag och en liten unge som du ska döpa på lördag. Jag är OK tack vare din farsa!

Poliser kan göra skillnad!

Den här historien var så klart rolig, jag som bara hade fått höra hur sträng och tuff pappa var. Men för den här killen hade han verkligen gjort en skillnad. Kanske är det så att vi alla, och särskilt poliser, lärare och andra som möter ungdomar vars liv kan vara både jobbigt och stökigt, har ett särskilt uppdrag att vara goda exempel. Så vill jag gärna se polisen. Viktiga vuxna, också för mina egna tonårssöner. Polisen är viktig i varje lokalsamhälle, ett litet samhälle som Kalix eller en stor stad som Stockholm.

Från Uppsala till Bryssel

Under många år satt jag i polisstyrelsen för Uppsala län och var också dess vice ordförande. Det var av olika anledningar inte alltid ett lätt uppdrag, men jag uppskattade det mycket och saknar det ibland nu när jag bara arbetar med polisiära frågor ur ett EU- perspektiv. Men fortfarande är det så att när jag själv

behöver ett gott råd eller helt enkelt behöver tala med en av de klokaste personer jag vet, då ringer jag till en av mina idoler, kommissarie Christer, som alltid vänligt lyssnar och ger goda råd. Han är för mig det föredöme som jag hoppas och tror att många, många poliser är, runt om i vårt land.

Polisens verksamhet är förvisso förankrad i det lokala samhället, men utmaningen och visionen är för mig ett fördjupat internationellt polisiärt samarbete, i synnerhet med EU:s 26 övriga medlemsländer. Världen krymper och brottsligheten i Sverige är naturligtvis inte opåverkad av det som sker i vår omvärld.

Under alla våra år som medlem i EU har Sverige verkat för att öka samarbetet inom Europol och Eurojust och för ett utökat samarbete mellan medlemsstaterna för att kunna förebygga gränsöverskridande brottslighet.

Jag är stolt över att i mitt uppdrag som EU parlamentariker vara med om att fördjupa detta för EU så viktiga samarbete. Samtidigt måste vi minnas att det inte är vare sig institutioner eller strukturer som skapar ett trygghet. Det är den enskilde polisen som påverkar medborgarnas känsla av trygghet. Min önskan är att varje polis ska känna att han och hon utför ett utomordentligt viktigt arbete, inte bara för den egna myndigheten och för Sverige, utan för hela EU.

*Cecilia Wikström
Europaparlamentariker (FP)*

Jan Ljungström Lokus Södermalm

Det är under all kritik, till exempel skall vi planera i morgon, och kommer inte in i COPS. BIP ligger också nere. Riksrevisionsverket borde granska RPS när det gäller datasystemen.

Ove Svantesson SB Söderort

Det är för många olika system, när man har lärt sig ett, kommer det ett nytt.

Kerstin Svenson

Krinsp Samordn. Norrmalm
Jag jobbar mest i RAR, Dur och PUST. I PUST finns många felkällor, t. ex. när man ute använder det trots att en person inte är hörd. Ett annat problem är att t. ex. på samordningen måste man vara inlagd i PUST för att kunna läsa ärendet. Man kan säga att det finns en förbättringspotential.

No more Peanuts...



Johan Svanestrand - En eldsjäl som brinner för polisernas löner och arbetsvillkor

Johan Svanestrand berättade om bakgrunden till demonstrationen, hur han suttit i fikarummet med kollegor och diskuterat lönen för nyanställda poliser och hur det speglar arbetsgivarens otidsenliga inställning till polisarbete i kärnverksamheten. Han berättade om hur svårt det är, att få ihop arbetstiderna med ett fungerande familjeliv. Han berättade om polisyrkets baksidor.

-Vi som är ute varje dag, varje natt, och värnar om medborgarnas yttersta trygghet, skyddar medborgarnas egendom, liv och hälsa, och som ingriper när dessa angrips.

-Vi som varje dag, varje natt skälls på, och blir hotade, slagna och bespottade, av de individer vi möter i samhället.

-Vi som kommer hem sent på nätterna eftersom vi stannat kvar på jobbet på övertid för att slutföra en arbetsuppgift, och som går upp tidigt nästa morgon för att återigen inställa oss på jobbet.

Vi tjänar alldeles för lite!!!

-Ni har ju hört uttrycket: You pay peanuts, you get monkeys. Nu säger vi: **Ge oss riktiga pengar för ett riktigt arbete!**

Samtidigt som demonstrationen i Stockholm, på Sergels torg, samlades polisassistenter på Götaplatsen i Göteborg, på Stortorget i Malmö, samt i Falkenberg och Kiruna.

Deltagande i demonstrationen skedde på fritid, så de som hade tjänst kunde inte delta.

-Det har under en längre tid funnits en frustration som vuxit sig allt starkare hos poliserna att arbetsgivaren inte förstår att poliserna idag arbetar under hårt tryck och har en mycket pressad arbetssituation. Poliserna är engagerade och vill göra ett riktigt bra jobb men upplever att de inte får förutsättningar att göra det. Det här missnöjet visar tydligt att den personalpolitik arbetsgivaren för inte fungerar. Det har vi också framfört till arbetsgivaren under lång tid, säger Lena Nitz, ordförande Polisförbundet.

Även Stefan Eklund har uttalat sig om demonstrationen, och påtalat att även om Polisförbundet inte står bakom den, finns en förståelse för den frustration som poliserna visar. Nu var det några hundra poliser som demonstrerade, den kraften kommer att öka till kommande avtalsrörelse.

Polisen håller koll på...



Hundratals polisassistenter (400 enligt Aftonbladet) som kräver högre lön



Den flerhundrahövdade skaran av polisassistenter lyssnade till kollegan Johan Svanestrand, som höll ett applåderat tal om hur det är att vara ordningspolis, underbetald och med asociala arbetstider. När han talat färdigt, gick flertalet enskilt, (fast man var ganska många) till arbetsförmedlingen på Tunnelgatan, där de anmälde sig som arbetssökande. Mot bakgrund av att dessa unga poliser blivit uttagna i stenhård konkurrens, med tio sökande per plats, ofta med mycket meriterande utbildningar och yrkeslivserfarenhet i bagaget, finns risken att någon annan arbetsgivare nappar på betet. Då kanske Rikspolisstyrelsen tvingas öka intagningen till Polis-högskolan igen, ännu mer än de nya hundra platser som tillkommit till våromgången 2012.

I Aftonbladet uttalar sig RPS personaldirektör Elisabeth Bjar och ställer sig frågande till demonstrationerna.

– Det här är ett initiativ som tas av enskilda och har inget med arbetsgivare eller förbundet att göra. Jag kan inte förstå det, säger hon.

– Det är en ingångslön, får vi inte glömma, och precis som på andra arbetsplatser vill vi jobba för en individuell lönesättning beroende på vad man presterar och vilket ansvar man får. Att många säger sig fundera på att byta jobb, tror hon inte blir till verklighet.

– Vi har väldigt låg rörlighet inom polisen, så det är inget vi märker av. Det är i princip ingen omsättning alls, så det här har ju ingen genomslagskraft, säger Elisabeth Bjar. (enligt Aftonbladet)

Mångfald, ATA, RALS, pensio

Den största utbildningsinsatsen någons

- Hjärtligt välkomna till den största utbildningsinsatsen någonsin inom polisfacket i Stockholms län, inledde ordföranden Stefan Eklund tvådagarskonferensen 11-12 oktober för över 100 deltagare från länet och grannlänerna.

- Vi ska höja kunskapen bland fackliga företrädare om bland annat lagar, avtal, förhandlingar, anställningsvillkor och arbetsmiljö.

- Det finns en unik utbildningsnivå inom Polisförbundet, förklarade förbundsordförande Lena Nitz i sitt hälsningsanförande. Det försprång vi har framför vår motpart finns i det faktum att vi också har en gedigen praktisk erfarenhet av hur det är att jobba som polis.

Lena Nitz påpekade att i dagarna har den partssammansatta gruppen inlett sitt arbete som till i april nästa år ska ha lett till en grundlig genomlysning av hur ATA/Polis fungerar i praktiken. Polisförbundet har givit det här arbetet högsta prioritet.

Drygt 100 deltagare samlades på morgonen den 11 oktober i Saltsjöqvarns konferenslokaler i Nacka. Det var i stort sett hela de lokala fackliga styrelserna från polismästardistrikt och enheter inom Förbundsområde Stockholms län. Dessutom deltog från grannlänens Förbundsområden Roy Cederbäck, Västmanland, Anna Ramsten och Peter Lindbergh, Uppsala, Anders Sjöberg, Örebro, och Mattias Johansson, Gotland.

Stefan Eklund underströk att det är viktigt att vi får en polisforskning värd namnet för att höja kvaliteten på polisens insatser ytterligare och ännu mer öka allmänhetens förtroende för polisarbetet. Det sker bäst genom att göra polisutbildningen akademisk och öppna forskningen för fler yrkespoliser.

- Arbetsgivarens attityd idag



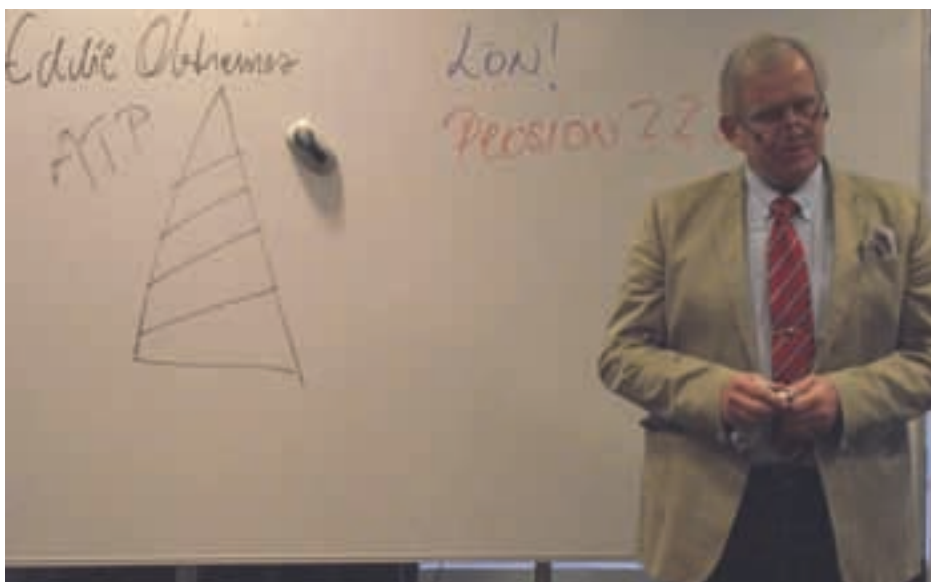
pekar mot att vi behöver kunna kraftsamla ännu mer inom förbundet, hålla ihop och mobilisera vid behov. I de sammanhangen är kunskap makt. Medlemmarnas engagemang visar sig till exempel i den spontana manifestationen av enskilda polisers missnöje som demonstrerades bland annat i Stockholms city nyligen, menade Stefan.

Eddie Olsheimer från Lund pratade kunnigt och engagerande om pensioner. Det får sägas vara skickligt att locka fram så många glada skratte från åhörarna i det ämnet. Eddie är nog mera estradör än föredragshållare. Men bakom humorn döljer sig ett mycket allvarligt budskap:

Ta kommandot över dina pensionslösningar och gör det nu. Ett av de vanligaste utropen Eddie brukar höra från sin publik är "om jag bara insett tidigare!"

Eddie visade med imponerande detaljkunskap både fällorna för den ointresserade och de stora ekonomiska möjligheterna för den som engagerar sig.

- Om du inte orkar eller hinner – ta hjälp, manade han. I första hand från din bank eller ditt försäkringsbolag och om det behövs från rådgivare. Det viktiga är att du har full kontroll över att du får den bästa pensionslösningen just för dig!



Förutom Eddie Olsheimer och Charlotte Signahl, fick deltagarna utbildning av styrelseledamöterna i förbundsområde Stockholm. Ämnena sträckte sig från arbetstider och andra regler kring ledigheter, över löner, till arbetsmiljö och arbetsrätt. Trots att två hela dagar avsatts till programmet, var det flera deltagare som klagade på att tiden inte räckte till för att tränga in i de ämnen som avhandlades. I varje seminarium, fick deltagarna möjlighet att i den mån som tiden räckte ställa frågor. Ett resultat av utbildningen, är att samtliga styrelseledamöter i vår polismyndighet nu har en gemensam grund av kunskap att stå på.

n, arbetsmiljö och arbetsrätt

in i Polisförbundet Stockholms historia

Text av Sofia Styrman (denna sida)

Tommy Hansson och Claes Cassel

Vill Du förändra världen?

-Börja med Dig själv!

Charlotte Signahl höll i en mycket uppskattad föreläsning i mångfald och likabehandling.

Det var ett unikt tillfälle för Polisförbundet och föreläsningen berörde många områden som Polisen har att göra med i sitt arbete.

Föreläsningen inleddes med en låt som deltagarna fick tänka över. Låten *Man In The Mirror* av Michael Jackson har budskapet "Börja med dig själv" och syftar på att om poliserna vill göra världen till ett bättre ställe är det viktigt att jobba med sig själva och internt i förbundet.



Charlotte fångade under föreläsningen upp många aktuella poänger. T.ex. pratade hon om språket, hur språkbruket är individuellt och kan påverka människor på olika sätt och hur en kan undvika att lägga rasistiska och sexistiska kommentarer:

"Varför är vissa ord nedsättande? Kanske det handlar om makt? Om en inte gör makt med våld kan en göra det med ord. Hur kan en kommunicera utan att ställa krav?"

Charlotte pratade även om värdegrundsarbete inom Polisen, hur en kan jobba för att ändra denna istället för att acceptera en dålig värdegrund. Att erkänna att en själv har gjort fel kan vara väldigt jobbigt, men det är viktigt att hantera dessa frågor med mycket kärlek och tålamod.

Charlotte pratade även om normer, hur var och en kan jobba för att upptäcka normer och att inte ge uttryck för ens fördomar. Charlotte lyfte och ifrågasatte normer som vem en blir kär i, manlighet, vithet, svenskhet, klass, funktionalitet och religion.

Sara Stening Byggdeman och Therese Skoglund Shekarabi var två av alla som deltog under föreläsningen.

Sara tyckte att föreläsningen berörde skillnader mellan manlighet och kvinnlighet på ett bra sätt och även gav utrymme för andra diskrimineringsgrunder.

Therese tyckte att föreläsningen var bra. Hon berättade att de försökt lyfta dessa frågor i styrelsen men att det finns ett motstånd. Det Charlotte tog upp i föreläsningen var nog nytt för många, men hon kände igen sig i diskussionen om ett språkbruk som kan uppfattas som rasistiskt på arbetsplatsen.

Läs mer på



Charlotte föreläser om mångfald och likabehandling
Tre timmar som gav många tankar men gick fort...

TCOs medlemmar reser nästan en dag i veckan i snitt på väg till och från arbetet!

Utöver våra 284 medlemmar som besvarade enkäten (se artikeln på sidan 4), så svarade ett så pass stort antal andra tjänstemän från TCO: s övriga 14 fackförbund, att nedanstående påståenden är statistiskt säkerställda, enligt Swante Holm, ordförande i TCO-rådet för Stockholms län.

Medelrestiden i undersökningen är ca 40 minuter i vardera riktningen. De bilburna reser i 36 minuter, de som reser kollektivt använder 48 minuter och de som cyklar gör det på 21 minuter. Detta betyder att Stockholms läns tjänstemän genomsnittligt tillbringar motsvarande 17 procent av arbetstiden med att resa mellan bostad och arbete. 6 timmar och 30 minuter i veckan i restid är ju nästan en extra arbetsdag!

Räknat på länets arbetande befolkning (runt 1 000 000 personer) med antagandet av att de har samma situation, så motsvarar det ca 6 700 000 timmar i restid!

Byta bostad eller arbete?

53 procent anger att de kan tänka sig byta arbete för att få kortare restid. 22 procent anger att de hellre byter bostad för att korta restiden. Bara en tiondel i vardera gruppen kan tänka sig att i samband med det få lägre lön eller ökad boendekostnad. Resiterande 25 procent kan varken tänka sig byta arbete eller bostad.

Här "lider poliserna mer" då 46 procent varken kan tänka sig byta bostad eller arbete. 37,5 procent av poliserna är beredda att byta arbete och 16,5 procent att byta bostad för att få kortare restider.

Maximal tänkbar restid för arbetsresor enkel väg angavs av TCO-kollektivet mestadels till mellan 30-40 till 60 minuter. Minsta värde var 15 minuter och 90 minuter största värde.

Om du hade kortare restid?

Om restiden kunde minska så skulle majoriteten ägna den åt sig själv, sina egna intressen, hobbies mm. Därefter kom familjen och barnen, samt motionera i lika stor utsträckning. I botten kom kultur och föreningsliv, samt att ägna mer tid åt arbetet.



LÄNET RUNT

Chefsföreningen: Kommande och genomförda möten

Informationsmöte med efterföljande diskussioner kring icke arbetsledande kommissariers arbetssituation för Chefsföreningens medlemmar.

Onsdagen den 23 november anordnas en halv dags möte på Södermalms polisstation.

Moderator för mötet är Gunno Gunnmo

Tema för mötet:

Hur tas icke arbetsledande kommissariers erfarenhet och kompetens tillvara!

Karriärväxling: Hur fungerar det i verkligheten? Karriärväxlingen ska vara planlagd med god framförhållning för att skapa möjligheter för medarbetaren att gå in och ut ur chefskap!

Utvecklingssamtalet: Har icke arbetsledande kommissarier ett fungerande utvecklingssamtal?

Samtalet skall bl.a beröra året som gått och möjligheter och hinder för medarbetaren i framtiden.

Chefsförsörjningsplanen: Hur väl känd är den! Har frågan ställts om man är intresserad av en ny chefsfunktion och om man är beredd att återgå till ett nytt chefskap!

Arbetsmiljön: Hur ser den ut för icke arbetsledande kommissarier!

Detta är en del av innehållet och syftet med informationsmötet är bl.a. att Chefsföreningens styrelse skall få en bild av situationen för våra icke arbetsledande kommissarier.

Konferensresa med ombuden.

Under dagarna 2011-09-29—30 anordnade Chefsföreningen den årliga konferensresan till Åland. Konferensen inledes på Polishuset (lokal Länsman).

Framför oss hade vi en diger dagordning där vi bl.a tog upp och diskuterade Chefsförsörjningsplanen. Det man kunde konstatera var tyvärr att en del av deltagarna inte hade sett eller hört tals om någon Chefsförsörjningsplan vilket gör att man blir konfunderad.

Rapporten om karriärväxling som Polisförbundet tagit fram delades ut till samtliga samt en efterföljande diskussion fördes om hur det ser ut idag.

Chefsföreningens verksamhetsplan för verksamhetsåret gicks igenom och vi konstaterade att en del av vad vi sagt har blivit uppfyllt medan det också återstår en del att göra. En trivselkväll för våra medlemmar diskuterades och vi alla var överens om att det är en bra idé i dessa tider då arbetssituationen många gånger är pressad och det kan finnas ett behov att få träffas över en bit mat och dryck under trivsamma former.

Som helhet en bra konferens där alla deltog flitigt i debatten.

*Chefsföreningen
Anders Westlund*



LÄNET RUNT

Rapport från Gränspolisförbundet

"BY THE BOOK"

Förr var det många som följde allt "by the book".

Detta upplevdes av många som byråkrati. Är byråkrati positivt? Nej, det är bevis på oförmåga/feighet, att fatta beslut!

För att förtydliga det hela, reglementen är den svages stöd. Om jag följer allt "by the book", Då kan ingen klandra mig, jag gör minsann inga fel. Men blir det rätt? Gagnar det verksamheten, när jag målen, får jag positiva medarbetare? Jag vågar sticka ut hakan och påstå att den som slaviskt arbetar "by the book" inte bryr sig om verksamheten, att uppnå målen eller att få positiv personal.

Allt går ut på att ingen skall kunna klandra mig som slaviskt följer regelboken, jag gör inte fel. Vad gör det om inte målen nås, jag har missnöjd personal och verksamheten "haltar"? inte är det mitt fel, skyll inte på mig jag har bara följt "by the book".

För att uttrycka sig milt: Fy tusan vad fegt!

Ja, det var nästan allt om "By the book"

Problem inom Gränssavdelningen - finns det? Svaret är tyvärr ja.

GO: personalomsättningen är alldeles för hög. Varför? detta är något som arbetsgivare och fack gemensamt måste ta reda på. Något fel måste det vara. Att inte ta reda på detta måste vara ...ja inte kan det väl vara enligt "by the book"?

GGF: personalläget är en omvänd ålderspyramid som nu tar ut sin rätt. Personalen blir mer och mer utarbetade. Det behövs flera yngre. Att rekrytera personal innebär att det måste göras i god tid så att de äldre kan skola in de yngre.

Lösningen är inte omorganisation. Verksamheten på GGF är inte, som alla vet, inte bara att kunna rättegångsbalken, FAP:ar mm utan även gränskodex, div. Schengenavtal mm. Denna kunskap måste ges till de nya innan man kallar det förstärkning.

GGRK: här är bristen på effektiv/fungerande utrustning ett problem för att kunna uppnå ett perfekt resultat snabbt.

GU: fungerar utan några större problem. Lite trångboddhet, lite ändringar av tjänstgöringslistorna behöver göras, så är det bra.

Positiva saker - finns det. Ja!

- Man har börjat rekrytera poliser till GGF, men varför så sent?
- Arbetsmiljöverket har besökt GO
- LSG, även på GU
- APT börjar ta form åt rätt håll

LEV VÄL
Anders Bredelius
ordf.



Rapport från Polisförbundet Birka

Hösten har anlänt och med den också det årliga föreningsrådsinternatet som i år hölls i Södertälje.

Många, långa och givande diskussioner fördes om bl.a. verksamheten i västerort, sommarsemester, löneavtal och andra fackliga frågor.

Polismästaren besökte rådet

Även i år så besökte vår polismästare Michael Fetz föreningsrådet och svarade där på frågor som ombuden ställde. Besöket var uppskattat och även om inte alla frågetecken kunde rätas ut på plats så fick alla ändå komma till tals och säga sin mening.

Grattis Lars Fontander

Traditionsenligt delades det även ut ett vandringspris efter avslutat internat och detta år gick utmärkelsen till Lars Fontander 3NNB.

Banverket bidrar till arbetsmiljön

Lokalfrågan Tegen är fortfarande aktuell och senaste informationen rörande spårutvidgningen av "det tredje spåret"

gav att Tegen kommer att kompenseras av banverket med bl.a. specialglas, vibrationsdämpare på spåret etc. Parkerings och infartsproblematiken till garagen är också lösta.

Flera påverkas av byggnationen

Vi ser nu fram emot att man på allvar kan börja med ombyggnationen och då starta med jourmiljön och den gamla restaurangen så att det byggs om enligt överenskommelse. Tyvärr så rör sig inte ombyggnationer enbart i Tegens sfär. Sundbybergs näpo tvingas flytta ut, temporärt, från sina nya fina lokaler under tiden fastighetsägaren bygger om resten av fastigheten.

Frustration om datastöd inte fungerar

Rent arbetsmässigt jobbar alla på så gott det går med balanser, inkomna ärenden, blåljusjobb och brottsförebyggande. Det finns dock en stor frustration hos arbetsledare om att dessa måste lägga ner så otroligt mycket tid på ren administration istället för att lägga tiden på personalen och verksamheten.

Om det då i detta skede även trycks in ett projekt (RENA) som bygger på datasystem som inte fungerar optimalt så förstår man uppgivenheten.

Vi hoppas dock att det blir en bra höst för våra medlemmar och att besked om den nya lönen kommer inom kort.

För PF Birkas styrelse
Malin Thor, ordförande



LÄNET RUNT

PF Norrort

Diskussioner kring löneatalet

I Norrort har vi naturligtvis som på alla andra ställen diskussioner runt löneavtalet och allt som hände i våras och förväntningar på hur det faktiskt kommer att falla ut. Med det i bagaget så har ju beskedet med att timsemestern inte skulle träda i kraft den 1 oktober givit smolk i bägaren. Det är många medlemmar och framförallt skiftesarbetarna som sett fram emot att kunna ta ut ett pass i en sväng som nu känner sig lurade. Jag har full förståelse för reaktionerna. Det är inte professionellt av RPS att komma i elfte timmen med det beskedet.

Oro inför ombyggnation

I Norrort finns även en viss oro för hur det kommer att bli om vi bygger om polisstationen. Medlemmar är oroliga för att sitta i storrums, med rätta. Tittar man på hur storrumslösningar blivit tidigare så har det bara blivit halvdant vilket gör att de är skeptiska till att det kommer att bli bra. Arbetsgivaren har mycket att bevisa för att medlemmarna skall lita på att det blir bra. Medaretare har fått åka på studiebesök till olika arbetsplatser för att se olika alternativ. Det är av största vikt att man gör något åt lokalerna för ventilationen har ju varit ett sorgebarn hur länge som helst och lokalerna är slitna. Vi skyndar långsamt och det är viktigt.

Äntligen arbetsro?

Vi har under 2010-2011 haft stor omsättning på chefer men förhoppningarna är nu att det skall lugna ner sig och att medlemmarna skall kunna få arbetsro.

Jeanette Sommar
Ordförande Norrorts polisförening



Polisföreningen Birger Jarl

Efter en sen semester där jag följt ralsförhandlingarna på distans känns det bra att vi fått ett avtal som åtminstone ger oss möjlighet att behålla en garanterad löneutveckling för nya poliser.

Det är och var den viktigaste orsaken för oss när vi sa nej till det första avtalsförslaget. Inte bara för de som berörs direkt utan lika mycket i förlängningen för att skapa möjlighet till en bra löneutveckling för alla över tid.

Bättre lön -inte på vår bekostnad

I efterhand undrar jag över varför detta i vårt tycke viktigaste argumentet tegs ihjäl i den efterföljande debatten. Ett skäl kan vara de inlägg som förts på lika lön temat under senare tid. Att man vill ha högre lön oavsett var man bor förstår jag men jag förstår inte hur man kan tycka att det ska ske på bekostnad av någon annan. Gå hem och förhandla en bättre löneutveckling för era unga poliser och använd lönetrappan i Stockholm som det föredöme den är istället så gör ni era medlemmar en stor tjänst.

Med en inbördes huggsexa om lönesumman gör vi bara grov-arbetet åt arbetsgivaren och de kan sätta sig på läktaren i avvaktan på att vi slaktar varandra. Sedan undrar jag bara varför alla ni som en gång började er poliskarriär i storstaden flyttade härifrån om nu villkoren var så extravaganta.

Som ung stockholmspolis är man trots principöverenskommelse om löneutveckling och avtalet inte särskilt imponerad över sin lönesituation vilket ett antal av de närmare 2 000 polisassistenter som finns i Stockholms län har gett uttryck för när detta läses.

No more peanuts

"No more peanuts" föddes bland klädsåpen på Söder i början av sommaren alldeles av sig självt och det är jag stolt över. Det är först och främst en uttryck för missnöje med lön men som jag ser det även uttryck för ett missnöje med villkor och personalpolitik i allmänhet.

Efter ett decennium av intensiv rekrytering har åtminstone hälften av stockholmspolisen för-yngrats. Vi har rekryterat nya poliser på bred bas med krav på andra kompetenser, tidigare yrkeserfarenhet och akademiska examina.

Inte imponerade

Dessa nya kollegor har något att jämföra med och de imponeras inte av vår arbetsgivares syn på och hur de värderar sina anställda. De undrar bl a över på vilket sätt arbetsgivaren har tänkt att nyttja de kompetenser och utbildningar som kvalificerade dem till polisyrket.

De är till följd av detta och en längre polisutbildning ofta nästan 30 år gamla och har i de flesta fall hunnit skaffa familj och försörjningsansvar. De utmärker sig dessutom genom sin förmåga att välja och ställa krav. Sen har de även möjlighet att välja och då finns risk att de väljer bort det som de finner dåligt och kanske väljer de då en bättre arbetsgivare...

Jan Bengtsson
Ordförande Birger Jarl



LÄNET RUNT

Rapport från PF Söderort

Löner

Lönerörelsen har uppmärksammats bland annat genom att hålla ett öppet möte i hörsalen i Västberga för att informera om det som är påskrivet och klart (det nationella avtalet) och det som pågår i skrivande stund (avtalet på myndighetsnivå). Stefan Eklund, ordförande i Stockholms län och tillika förbundsstyrelseledamot, höll i mötet som besöktes av ett sjuttital deltagare. Frågorna varierade från funderingar kring de som skulle ha blivit inspektörer under 2011 enligt den tidigare principöverenskommelsen och som nu inte har blivit det till om vad äldre inspektörerna kan vänta sig i löneökning.

Avtalet på myndighetsnivå (Stockholms län) beräknas vara klart till årsskiftet, I-lönesamtalen med inspektörer och kommissarier bli troligen inte klara förrän i början av 2012.

På distriktsnivå kommer sektionerna och föreringsstyrelsen att arbeta för en överenskommeelse med ekonomisk ersättning för instruktörer och handledare i Söderort.

Arbetsmiljö

Flytten av Globen näpo fortskrider på planeringsstadiet och en arbetsgrupp ser över lokalbehov och ev. förflyttning av personal som ska vara kvar på basstationen. Tillbud och arbets-skador gällande ordningspersonal som inte hin-ner äta och gå på toaletten under arbetspasset fortsätter att komma in och HSO, Maria Jensen, har lyft frågan på länsnivå och Emma Cronberg, HSO i Stockholms län har uttalat sig på blaljus, nu. Skjutkällaren i Västberga är vattenskadad

och avstängd, renovering pågår. Avrapportering med MOPS-dator ute på fältet sker alltid efter bedömning av den enskilde arbetstagaren att så kan ske, pga omständigheter och fysisk arbetsmiljö, om inte ska avrapportering ske inne på stationen.

Styrelsen

Styrelsen har varit på internat i Barcelona i fem dagar, där verksamhetsplanen har vässats och de övergripande diskussionerna kring aktu-ella frågor har fått ta tid. Då några ledamöter har lämnat styrelsearbetat innan årsmötet (pga tjänst) så har styrelsen beslutat att inadjungera två personer, Andreas Lekare från Globens sek-tion och Gösta Staffansson från Krimsektionen, fram till årsmötet.

Tillsättningar

Ett stort antal tillsättningar på olika enheter pågår i skrivande stund, glädjande är att utre-dartjänster öppnats upp för sökande från hela landet.

Therese Skoglund Shekarabi

Ordförande Söderorts PF



Rapport från Polisföreningen Nacka

I Nacka verkar alla återvänt efter semestrar och dylikt på gott humör. Det har inte blivit sämre av att det äntligen kom ett nytt löne-avtal. Nu väntar alla med spänning på utfal-let...

Införande av RENA har inte gått så smidigt! Medarbetare har inte fått sina lönetillägg mm och arbetsgivaren hänvisar till personalrap-portörer och planerare, SOM inte kan avhjälpa felen. Det är inte så kul om du har jobbat till nu och tex. ämnar ta sen semester och kanske resa. Inte bra arbetsmiljö för någon med andra ord, fort betyder inte alltid bra!

Styrelsen har varit på internat till Dublin. Vårens arbete ventilerades och hösten/vintern planlades. Det fanns lite tid över från det fack-liga arbetet och det tillbringades med ett besök hos några irländska kollegor, både på en "Orga-nized crime section" och på en lokalstation i Irish Town. Mycket trevligt med efterföljande socialt umgänge på kvällen... (Mindre trev-ligt var att höra att de fått rejäla sänkningar av löner pga. den ekonomiska krisen i landet, hop-pas innerligt att detta fenomen inte kommer till Sverige på besök i framtiden).

Vi kommer att fortsätta att bevaka arbets-miljön för Sb samt yttre personal, även de nya kraven på verksamhetsförbättringar på utredningssidan (läs produktivitet), med medföljande krav på att lösa detta med befintliga resurser kommer att följas noga. Framför allt eftersom all verksamhet redan är prioriterad och ska genomföras, samt att alla mål skall uppnås...

Vi lyckades inte heller med att producera en bild med hela styrelsen på till detta nummer, alla verkade ha en "bad hairday" i Dublin, men vi ger inte upp..

Så vi slutar med att önska alla lycka till ute i såväl arbete samt i vardagen.

*Mvh från styrelsen i Nacka Pf genom
Patric Nilsson*



LÄNET RUNT

PF SÖPO

Våren var turbulent med ett flertal lokala fackliga frågor framförallt av arbetsmiljökaraktär. Efter en välbehövlig sommarsemester inledde SÖPO den nya terminen med ett utbildningsinternat för styrelsen till Bodrum i Turkiet. Under internatet genomfördes ett antal utbildningar för styrelsen kombinerat med teambuilding samt ett studiebesök på Bodrums polisstation vilket var uppskattat och intressant. En detaljerad beskrivning av internatets innehåll bifogas som alltid SÖPOs verksamhetsberättelse.

Välutbildade skyddsombud

I skrivande stund är vi i färd med att genomföra en två dagars arbetsmiljöutbildning för ett 20-tal av våra skyddsombud iform av ett föreningsråd till Helsingfors. Utbildningen genomförs enligt konceptet för polisförbundets grundläggande skyddsombudsutbildning. På den resan bjöds även Peter Frisell med för att informera om läget inför den kommande lönesättningen enligt RALS 2010-2012.

Många frågor om lön

Det fackliga arbetet ute i Södertörn har präglats av ett stort antal lönefrågor ifrån framförallt polisassistentskiktet där ett antal frågetecken förelåg som vi nu rätat ut så lång som möjligt i förhållande till rådande förhandlingsläge. De som står på tur att bli automat inspektörer har även de kontaktat oss angående sin framtid. De har erhållit befintlig information att juli och december omgångarna sannolikt kommer att erbjudas inspektörs titeln med tillhörande skyldigheter och förmåner utan den kommande obligatoriska inspektörsutbildningen som nu ligger i röret.

Skyddsronder som gett resultat

SÖPO har tvingats genomföra två skyddsronder med inriktning på den psykosociala arbetsmiljön. Den första av dessa genomfördes i början av sommaren med inriktning på receptionen



Söpos styrelse tillsammans med Turkiska kollegor efter att de visat sin polisstation (mer om det på sidan 8-9)

och dess problematik i samband med det extrema trycket vid utfärdandet av pass. Tillsammans med arbetsgivaren lyckades vi få ordning på situationen som nu har löst sig på bästa sätt och dessutom har en ombyggnad som startar inom kort för att förbättra den fysiska arbetsmiljön.

Den andra skyddsronden genomfördes på utredningsroteln med fokusgruppen arbetsledarna mot bakgrund av inkomna skrivelser angående den bristfälliga psykosociala arbetsmiljön för arbetsledarna på roteln vilken förvärrats under det senaste halvåret och nu nått sin kulmen. Resultatet visade på att problemen på roteln tagit fokus från verksamheten och att ett helhetsgrepp krävdes från arbetsgivaren. En sammanställning av skyddsronden överlämnades till AG som nu jobbar i frågan.

Många tillbud under sommaren

Efter sommaren har ett flertal arbets-skador och tillbud inkommit. De är av olika karaktär men de som kan nämnas speciellt är de s k "policefishing ärendena" i norra Botkyrka där man lurat polispatruller till en plats med falkst larm för att sedan angripa polis-

männen och deras fordon på olika sätt med allt från stenkastning till uppellning av en civil polisbil. Arbetsgivaren har tagit situationen på allvar och tagit fram planer för att förbereda sig på framtida liknande situationer.

Hög arbetsbelastning för SB

Arbetsbelastningen på distriktets stationsbefäl är större än någonsin mot bakgrund av införandet av PUST och nya TVÅNG utöver allt som redan ligger på dem. Det har inkommit arbets-skador/tillbud angående överbelastning för några enskilda stationsbefäl. Mot bakgrund av detta är behovet av stationsvakt större än någonsin då de har en roll att avlasta stationsbefälet.

*Ulf Ask
Ordförande pf
Södertörnspoliserna*





Polishuset i Täby har inte havererat ännu, dock har några lampor fallit från taket.

I Roslagen har vi hållit flera lokala informationsmöten där ett 60-tal polisassistenter och ett fyrtiotal inspektörer informerats om innehållet i det avtal som rikspolisstyrelsen och polisförbundet till slut enades om. Med förändringarna i det centrala avtalet finns det nu förutsättningar att fullfölja tidigare PA-uppgörelse vilket måste ses som ett steg i rätt riktning. När det gäller inspektörer har det ju inte direkt gjorts vägen över det skrala utrymme som getts i denna avtalsperiod, men det finns ändå en förståelse för vikten av att få upp lönenivåerna för de lägst betalda polisassistenterna, och det fokus som lagts på denna fråga.

På tal om fokus – när detta skrivs har DN publicerat en lång rad ”granskande” artiklar. Här får man väl säga att det finns inslag av igenkännande i vissa artiklars problembilder i denna annars tveksamt underbyggda helhetsbild av en havererad polisverksamhet. Vipps diskuteras det nu om en ny myndighet som lösning på alla problem, frågan är bara vems problem det löser... Det byråkratiska intåget riskerar bli än mer tydligt så frågan är nog om det framöver finns kvar någon polisresurs för kärnverksamhet.



Se bara detta med Palasso, ännu mer tid inne på stationen med data-systemen... Kan i alla fall tänka mig att databranschen ”levt fett” på de senaste årens utveckling. Till detta ska det in än mer civila ”specialister” istället för att fylla på med civila stödfunktioner som avvecklats i takt med att det blivit fler poliser. Det där med fler poliser är dock något som vi sett en vändning på i Roslagen då vi personalmässigt redan börjat minska i antal sedan påfyllningen av aspiranter sinat. Därtill kan läggas de arbetsmässiga villkoren för exempelvis skiftesarbetare som ju inte direkt är lockande med dagens tillämpning av arbetstidsavtalet.

Lokalt pågår flera chefsrekryteringar, RotelC på krim, NäpoC Hallstavik och nyligen tillsatte ordningschefen (Håkan Hillström) för att nämna några. Lokalfrågorna är på agendan både i Norrtälje och framför allt i Täby med sin utgrävda krater framför garageinfarten. Här återstår att myndighetsledningen ger riktningen för framtiden innan vi på allvar kan konkretisera några visioner om framtida basstation. Verksamhetsmässigt pågår en översyn av kriminalorganisationen där det går åt en tydligare knytning av jourverksamheten mot ingripandeverksamheten.

En fråga som aktualiserats i Roslagen och närliggande distrikt är annars de situationer där enskilda kollegor, från PA till polismästare, utsätts för hot och trakasserier. Utan närmare vetenskapliga belägg känns det som en oroande utveckling där allt fler incidenter är knutna till polisens fritid. Här vill det till att samverka över distriktsgränserna för att på bästa sätt finna lösningar för att hålla isär tjänstutövning och privatliv. På nordsidan har arbetsgivaren glädjande nog väckt denna fråga. Utöver den skada som enskilda kollegor utsätts för bör dessa händelser även betraktas som ett angrepp mot demokratin i ett öppet samhälle.

*Martin Åberg
Roslagens Polisförening*

LÄNET RUNT

Rapport från Länspolisföreningen.

Ibland skulle man kunna önska att det fackliga livet vore lite som en klassisk amerikansk film där allt ordnar upp sig till slut oavsett hur komplicerad intrigen har varit. Den fackliga verkligheten är ju ofta precis tvärtom. Något slut på problemen ser vi aldrig och allt blir bara mer och mer komplicerat.

Förpassningsresorna

Vi har nu slutligen fått utlåtandet om förpassningsresor från TCO:s jurist. Det innehåller referenser till olika AD-domar. Slutsatsen är att det inte med framgång går att hävda att poliser vid operativa avdelningen vid polismyndigheten i Stockholm inte skulle vara arbetsskyldiga vid förpassningsresor. Med andra ord så skulle vi troligtvis förlora en process i AD.

Juristen förordar dock en skälig ledighet för återhämtning efter uppdraget. Se där kanske något för nya tillämpningar av ATA-08.

Någonting att glädjas över en smula kan vi dock ta upp.

På Länskrim har en parsammansatt arbetsgrupp arbetat fram ett förslag till hur samverkansavtalet skall efterlevas. Detta skall under hösten redovisas för ledningsgruppen för att sedan mer ingående följas upp och diskuteras vid LSG och APT på varje enskild rotel. Fyra områden kommer särskilt att beröras. Vikten av att den fackliga organisationen så tidigt som möjligt involveras inför en organisations- eller verksamhetsförändring. Att samverkan ska ske så tidigt som möjligt och så långt ut i organisationen som möjligt. Syftet, utformningen och processgången i avtalet ska diskuteras. Sambandet mellan APT-LSG-DSG skall belysas för alla. Det viktiga sambandet mellan det systematiska arbetsmiljöarbetet och samverkansavtalet skall också belysas.

LPF:s avsikt och förhoppning är att detta leder till diskussioner som positivt utvecklar samverkan och att det från alla parter resulterar i en bredare samsyn över hur samverkan skall bedrivas inom läns-kriminalpolisen.

Hänsyn till att poliser även är föräldrar?

ATA-08:s något knapphändiga reglering runt PP ställer till problem på OTU. Ledningen har hängt upp sig på starttider och vill inte medge att någon eller några kommer in på andra tider. Det blir ingen verksamhet då, säger man. En ensamstående kvinna med en ettåring drabbades av detta då hon måste ha lite speciella tider för att hämta och lämna på dagis. Även annan personal som lagt arbetstid på fredag dag, lördag dag och söndag dag har drabbats av detta. Kvinnan hade, då hon nekades sina tider, sagt att hon kunde tänka sig att arbeta på supporter istället för att då kunna fixa sina tider. Hon fick då en tillfällig placering på supporterpolisen i tre månader och då ville ledningen ändra hennes arbetstidsmätt från 5:3 och PP till 5:2 och VP. Fackliga sektionen och Länspolisföreningen anser att bägge dessa frågor hanterats felaktigt och lyfter frågorna till Polisens arbetstidsförhandlingsgrupp enligt ATA § 22. Fortsättning följer.....

Får hundarna mat?

En fråga som vi drivit länge har varit ersättning till OHU:s instruktörer. Det har landat i en långbänk på P. Nu ställs den än mer på sin spets när instruktörstillägget försvinner. Det vill till att man gör någonting snabbt om ledningen vill ha kvar någon hundverksamhet över huvud taget. Det handlar dessutom inte bara om pengar utan även om arbetstid. Allt fler och fler hundförare slutar och största orsaken är för stora krav i fråga om arbetstid.

Länspolisföreningen flyttar igen

Medlemmarna i Länspolisföreningen har efter förra flytten börjat hitta till vår expedition på plan 5 i gamla polis-huset. Det är en bra lokal. Vi har dock varit lite trångbudda. Vi har nu erbjudits att flytta till delgivningens gamla lokaler precis innanför ingången till K 37:an. Dessa lokaler är betydligt större. Sista veckan i september går så Länspolisföreningens flyttlass än en gång.

Eldsjal som skyddsombud

Robert jobbar hårt med hörselskydd till hela SPT-organisationen. Frågan om myndighetens posthantering blir allt mer och mer komplicerad. Det var nog bra att annekteringen av Roberts rum kom till stånd så att fokus sattes på de här problemen innan vi drabbades av något riktigt våldsamt attentat. Roberts deltagande i Pride har uppmärksammats på olika håll och vill också passa på och hedra honom för hans engagemang i alla olika frågor och dessutom gratulera på den snart förestående 50-årsdagen.

I samband med detta skall vi också gratulera två ytterligare förtjänstfulla medarbetare som också fyller 50 år denna höst: Christina och Roger. Grattis.



Arne Wärn



Aktuella frågor förr

Vad tyckte poliserna om sin lön förr i tiden?



SPONTANT

OROLIGA POLISMÄN I STOCKHOLM VISADE SITT MISSNÖJE OCH SIN IRRITATION ÖVER AVTALSVERKETS SYNBARLIGA OVILJA ATT SNABBT LÖSA DE PÅGÅENDE LÖNEFÖRHANDLINGARNA.

DEN 28 JUNI BEGAV MAN SIG MANGRANT TILL SLOTTSBACKEN, DÄR AVTALSVERKET HAR SINA LOKALER.

AKTIONEN VAR HELT SPONTAN, VARE SIG FÖRENINGSSSTYRELSEN, ELLER POLISFÖRBUNDET HADE KÄNNEDOM OM HÄNDELSEN.



I Kamraternas FÖRENINGSNYTT

Nr 5, beskrevs hur oroliga polismän, uppenbart i sina polisbilar, körde till Avtalsverkets lokaler på Slottsbacken. Vid det tillfället hade löneförhandlingarna dragit ut på tiden så långt att tålmodet brast för de väntande konstuplarna.

Parallellen till "No more Peanuts" är uppenbar, låt vara att parterna ett år efter förra avtalets slutdatum hunnit nå ett avtal, och att dagens unga konstuplar i Stockholm är mer väldisciplinerade, och manifesterar på sin fritid utan arbetsgivarens Polisfordon.

Missnöjet som poliserna visade 1985, ledde så småningom till kampanjen 15000 NU! Vad "No more Peanuts" leder till, återstår att se.

Vid obeställbarhet, returnera
tidningen till:

Polisförbundet Stockholms län
Bergsgatan 23, 1 tr
112 28 Stockholm

PLATS FÖR ADRESSETIKETT

PROFILEN

Ärlighet är ett motto som Anders har både privat och i sitt fackliga arbete och han är övertygad om att det fungerar bäst i längden. Den som visar sig inte vara ärlig, förlorar sin trovärdighet.

Anders Bredelius, som har hunnit bli 61 år ung, är född i Axvall, av en far som hade ett lantbruk med både djur, åker, sjö och skog. Lantbruket har ny övertagits av hans yngre bror som driver det vidare. Anders hjälper numer till med att hålla skogen älgfri.

Som liten hjälpte Anders till på gården, körde traktor och liknande, han började skolan i en liten landsortsskola på cykelavstånd, Norra Lundby. Från högstadiet började han plugga vid Skara högre allmänna läroverk. Där trivdes han väldigt bra, det var en fantastisk sammanhållning, han har vänner kvar från den tiden som han fortfarande umgås med. Han var även intresserad av skytte redan som ung, och var medlem i en skytteförening.

Militärtjänsten gjorde han på Kungliga Skaraborgs regemente, P4. Han funderade på bli militär men skulle då få tjänstgöra i Boden och det verkade inte så tilltalande. Hans stora intressen idag, förutom jakten, är svartkrutsskytte och föreningsliv.

Efter militärtjänsten sökte han till Polishögskolan, han tyckte att det verkade ett säkert jobb, omväxlande och med mänsklig kontakt, han kände redan då, att han inte var så intresserad av jordbruket som han uppfattade inte var så socialt med mänskliga kontakter som han önskade.

Han sökte Polishögskolan i Stockholm, han tyckte att det var en trevlig skola, det var spännande att komma som landsortsbo och köra bil i storstaden. Han åkte in tidiga morgnar och övade i innerstaden för att inte chocken skulle bli för stor.

Som Polis började han i Stockholms VD 1, Norrmalm, där var det full fart hela tiden, att det var så mycket att göra gjorde att det blev en mycket god sammanhållning. Han arbetade i VD 1 i ca 5 år varefter han började på KAL 1, den lokala utredningsroteln och därefter span på Norrmalm. Det var den kanske roligaste tiden i hans polisiära liv. Han frågade sin chef, vilka arbetstider han skulle ha och fick svaret:



Anders Bredelius
ordförande i Gränspolisföreningen

-Dom sätter vi i efterhand, men Du ska visa resultat, annars sätter jag dina arbetstider.

Anders var gift från 1978 till 93, och fick en son och en dotter i det äktenskapet. Numer har han skilt sig och är sambo. Han bor i Låstad, mellan Skövde och Mariestad och veckopendlar till liten lägenhet i Stockholm.

1981 fick han jobb i Skara, och köpte huset i Låstad. Detta för att det kändes som en tryggare plats att ha familj med barn på samt att bostadspriserna i Stockholm redan på den tiden var väl höga för en polisfamilj. Han upplevde att det var en annan polisiär miljö, och inte samma dignitet på jobben som han varit van vid från Stockholm.

1989 bytte han spår till räddningsskolan i Skövde som speciallärare i explosiva varor. Kunskapen till det hade han med sig genom sin reservofficersutbildning. Det var även avsevärt bättre betalt än polislönen, samt att han fick bättre arbetstider.

1998 fick han arbete vid SWEDC totalförsvarets am:- minröjning i Eksjö, han veckopendlade från Låstad, i ca 10 år.

Räddningsverket lades ned runt 2009, och framtidsutsikterna såg inte lysande ut, han ville inte bli en arbetslös föredetting, utan kom på att han hade en konstitutorial tjänst i Stockholm i botten, vilket gjorde att han kunde söka återanställning hos Polisen. Han fick göra en mycket givande och lärorik avrostning på Polishögskolan och fick sedan välja vart han skulle tjänstgöra. Han valde Gränspolisen, och yttre tjänst där, han kände att det borde vara nyttigt med erfarenhet i den yttre tjänsten.

Anders hade arbetat fackligt under sin tid på räddningsskolan i Skövde, i SACO, han var ordförande och hade en bra samverkan med arbetsgivaren och skaffade sig en förhandlingsvana. Detta hade möjligen blivit känt bland en del av hans arbetskamrater på gränspolisföreningen och en vacker dag i våras kom några av dem och frågade honom om han var intresserad av att bli ordförande i Gränspolisföreningen. Han kände att när arbetskamraterna hade förtroende för honom, ville han leva upp till detta och åtog sig uppdraget

Han menar att det fungerar bra i gränspolisföreningens styrelse, det är en stor fördel att alla enheter är representerade och drar åt samma håll.

Nu behöver både den fackliga och den tjänstemässiga organisationen få lugn och ro, och en chans att stabilisera sig. Det hänger även ihop med den stora personalomsättningen på Arlandas ingripandeenhet. Den viktigaste fackliga frågan av alla nu, enligt Anders, är att få rimligare arbetstider för de som arbetar skift. Det är helt nödvändigt för en uthållighet i den yttre tjänsten. Den påbörjade omorganisationen vid gränspolisen, som är initierad med anledning av att det inte finns tillräckligt många som kan arbeta dygnet runt, väcker mycket oro. Problemet är för lite personal som orkar med natttjänstgöringen, blir inte löst genom en omorganisation. Det känns ändå som att arbetsgivaren har kommit till en insikt att det är bättre att samverka och gemensamt lösa problem i stället för att motarbeta varandra.

En medarbetare som mår bra och trivs, gör ett bättre jobb. Det tjänar alla på.

Text av Tommy Hansson