

POLISEN

FACKLIG TIDSKRIFT FÖR POLISFÖRBUNDET STOCKHOLMS LÄN



Nr 4 Dec 2011



***RALS 2010-2012
Så blev den***

DEBATT

Kajsa Tell:

***Vilket varumärke
är Polisen?***

REPORTAGE

Poliser och ungdomar i det

mångkulturella samhället

PUMS

KRÖNIKÖR:

JK Anna Skarhed

***Att skapa förtroende -
och hålla balansen***



LEDAREN

Nu är det dags återigen att fira Jul och Nyår, dock inte för alla utan som vanligt måste vi poliser alltid finnas till hands som den yttersta garantin för säkerheten och tryggheten för medborgarna. Ibland kan den uppgiften kännas otacksam och det paket som man som enskild polis och medlem ibland får öppna, innehåller sällan något annat än kritik. Det vi sett i media under hösten är bl.a. att vi inte åker på alla larm, inte klarar upp tillräckligt med brott och när vi i vissa fall nödgas gripa en gärningsman så är det också fel genomfört och de enskilda konstuplarna blir föremål för utredning.

Inte sällan blir dessa undantag en sanning om hur vår polisverksamhet fungerar och får stor spridning medialt. Arbetsgivare, media och politiker vill i dessa fall nästan unisont att den enskilde polisen skall ställas inför rätta och helst bli av med sitt jobb. Är det detta man kallar för en lärande organisation så känner jag inte igen mig i det begreppet utan detta synsätt representerar en repressiv organisation.

När andra samhällsfunktioner råkar ut för något som ni kan läsa om längre fram i denna tidning, så kommer snart både ledarskribenter, professorer och andra mediadebattörer till deras försvar när det för en gångs skull är aktuellt att gå till åtal. Man kan undra var dessa personer håller hus när vi ständigt prövas i denna del. Nedan är ett citat från en kvällstidning.

"Då sköt rånarna vilt mot poliserna, som besvarade skottlossningen. Poliserna klarade sig oskadda och enligt polisen tyder ingenting på att rånarna träffades vid skottlossningen".

En lakonisk beskrivning av den polisiära verkligheten i två meningar...

Detta är inte vardag än så länge men är ändå en del av vårt jobb som den yttersta garanten för att upprätthålla tryggheten och demokratin. Inte med ett ord nämner man den arbetsmiljö eller brist på denna i liknande situationer som våra kollegor blivit utsatta för.

Vi skall tydligen tåla detta vilket också verkar vara Brottsoffermyndighetens ståndpunkt. Som kollega kan jag nog försöka föreställa mig det traumatiska förloppet att ligga under beskjutning när man bara gör sitt jobb. Vilket annat yrke tvingas ha en sådan arbetsmiljö där man ytterst riskerar sitt eget liv för att kunna lösa arbetsuppgiften.

Jag minns efter att besökt begravningen efter morden i Malexander att jag reflekterade över att det är först då när det är försent som samhällsdebattörerna säger några väl valda ord. Det verkar legitimt att alltid kunna ge sig på polisen. JAG tycker inte det är rimligt. Självklart skall vi granskas men lite självkritik inom mediabranschen vore inte fel.

Här kan den av Polisförbundets ordförande Lena Nitz föreslagna Polisombudsmannen göra skillnad där man kan få ett "Lex Maria" för oss poliser.

Då kan ombudsmannen utreda missförhållanden, systemfel och tjänstefel vilket inte borde var åtalbart om brottet inte är grovt och återkomma med förslag till förbättringar utan att ett straffansvar måste utkrävas i varje läge.



Stefan Eklund, ordförande i Förbundsområde Stockholm

Polisombudsmannen kan också, efter att ha undersökt saken, gå ut neutralt för att bemöta media och politiker i debatten som uppstår. Eftersom vi själva alltid beskrivs som jäviga. Då kommer också våra medlemmar kunna påpeka missförhållanden (högt till tak) utan att någon för den skulle skall omfattas av en förundersökning eller arbetsrättslig åtgärd.

Polisverksamheten kommer då att kunna utvecklas på ett bättre sätt som även kommer allmänheten till del.

GOD JUL till er alla från en som tycker att ni gör ett fantastiskt jobb och då inte endast i juletider men jag är rätt säker på att allmänheten i stort gör det också.

Ta extra mycket vara på er där ute!

Stefan Eklund Ordförande
Polisförbundet i Stockholms Län

POLISEN

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

Ansvarig utgivare:
Stefan Eklund

Redaktion: Tommy Hansson,
Peter Frisell och Emma Cronberg.

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

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

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**
Varumärket Polisen i Stockholm, och polisfacket

4 **FÖRSÄKRINGAR**
För dig och din framtid

5 **DEBATT**
Med Kajsa Tell

6 - 7 **PUMS - Hur är det?**

8 - 9 **SKILLNADEN PÅ POLISER**
och andra människor...

10 - 11 **RALS 2010-2012**
En lång resa

12 - 13 **SÅ FUNGERAR CU**
Camilla Fagerberg informerar

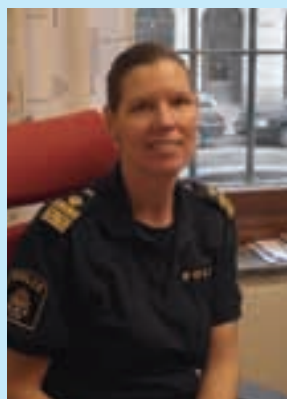
14 - 15 **KRÖNIKAN**
Av Anna Skarhed
Att skapa förtroende - och hålla balansen

16 - 23 **LÄNET RUNT**
Aktuellt från alla våra föreningar

24 **PROFILEN**
Robert Brindeby



DEBATT
av Kajsa Tell



Så fungerar CU
av Camilla Fagerberg



KRÖNIKAN
av JK Anna Skarhed



PROFILEN
med Robert Brindeby

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.

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.

OBS:

Har ditt barn fyllt 25 år under 2011 då är det dags att avanmäla barnförsäkringen och teckna en fortsättningsförsäkring.

Betala inte i onödan!

Har du några frågor är du välkommen att kontakta

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

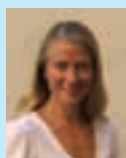
susanne.piehl@stockholm.polisforbundet.se

annicka.lyckeberg@stockholm.polisforbundet.se



Redaktionens ruta

*Tidningen
POLISENs
redaktionsgrupp:*



Tommy Hansson, Peter Frisell och Emma Cronberg.

Årets sista nummer av vår tidning, innehåller debatter, lägesrapporter och i viss mån en utvärdering av det gångna året.

Det har även varit mitt första år som facklig företrädare på heltid, och som redaktör för tidningen POLISEN. Det har varit en otroligt lärorik tid för mig och jag har börjat inse hur mycket mer jag har kvar att lära.

Ändå har jag jobbat fackligt på fritiden under nästan hela den nuförtiden ganska långa tid jag varit polis. Måste dock erkänna att jag inte hade full överblick över det vida fält av frågor som fackliga har att hantera. Alla medlemsfrågor, om tjänstetillsättningar, lön, ledighet, kommenderingar, gäller det att få fram rätt svar till varje medlem på stående fot. Fel svar kan ge en rättsförlust för medlemmen och ett berättigat missnöje med "facket". Till det vill jag inte bidra, så jag får tacka alla dem som jag frågat när mina egna kunskaper inte räckt till. På samma sätt har det varit med tidningen.

Tack alla ni som hjälpt till, med produktionen, texter, bilder och med allt annat!

Tommy Hansson

DEBATT

Vilket varumärke är Polisen - och facket?

Här är mina tankar inom tre områden som kan komma att beröra oss alla i framtiden.

Väl hävdad löneläge, ett nytt och dynamiskt uttryck som kommer att spela stor roll framöver. Till dagsläget har diskussionen gått intensiv mellan fack och arbetsgivare om vad som skall räknas som **väl hävdad löneläge**.

Diskussionen har lett till att hela avtalet dragit ut på tiden. När ni läser detta hoppas jag att det är löst och att ni fått rätt lön till julklappar. Men jag har mina tvivel... Visualisera nu framtidens "en polismyndighet" och vad väl hävdad löneläge kan få för konsekvenser för stockholmspolisen när vi ställs pa/insp i Stockholm mot pa/insp i landet. Dagens skillnad är enligt min mening korrekt eller för lite med tanke på kostnadsläge och tidigare lönesatsningar.

Men utifrån begreppet kan utfallet bli att Stockholm kommer att stå still lönemässigt för att resten av landet skall komma ikapp. Vi måste redan nu börja diskutera differentierad lön och få arbetsgivaren att visa hur de tänkt hantera frågan, annars kommer det att bli en tråkig julklapp kommande år som vi inte kan byta på nästkommande mellandagsreor.

Framförhållning är nästa område. Att vi påverkas av omvärlden är inget nytt. Stockholm kommer att växa med 200 000 nya stockholmare fram till 2030, lägg därtill 90-talets stora barnkull som börjar känna på stadens puls.

Detta kommer att bli en kännbar arbetsmiljöpåverkan för oss som skall hantera dem som ej kan sköta sig. Om antalet festande personer ökar med x kommer troligen också LOB:na att öka med samma faktor, lägg därtill resterande brott med samma x/faktor.

Detta kommer att bli kännbart då vår begränsning av bl.a. celler kommer att leda till ökad bunden HR-tid/per radiobil. Frågan är då: Hur snabbt kommer Stockholm att tömmas på radiobilar där vi inte räcker till längre. Detta kommer att vara ett en av de största problemen för våra chefer och politiker att lösa. Vi från Birger jarl har startat en dialog med vald politiker. Vi måste vara med från början i samverkan för att kunna påverka vårt arbete.

Polisen som varumärke är min sista tanke till er. När jag började som polis var min bild av vår arbetsgivare, sett som varumärke, en BMW. Efter senaste årets turbulens med kommenteringar till PKC, rokader av personal för att uppnå UL-målen, utebliven OB/ersättning, utgången skyddsvästsutrustning, i-lön med genomförandenivå noll m.m, känns det mer som om jag har en skrotbil vars besiktningsprotokoll fylls av treor.

Vad har då facket för betydelse i det hela?

Frågorna kommer till oss fackliga, detta är ett bevis på att vi behövs. Det vi kan och gör är att stå i täten och där påtala för arbetsgivaren när de brister i hanteringen inom olika områden. **Samtal om lön skall gå rätt till, ingen skall behöva arbeta i kasserad utrustning, alla skall få rätt lön i tid.** Jag tror att arbetsgivaren tycker som jag, men ibland kan eller vågar inte chefer vara just chefer, och ta de beslut som krävs. Där är vi viktiga.



Fackets roll är att se till att arbetsgivaren uppfyller sitt arbetsgivaransvar, minutlösningar får inte blir vardag för att framförhållningen fallerar. För hur skall vi begära att allmänhet skall respektera oss om vi inte ens äger tilltro till vår egen arbetsgivaren. Samverkan tror jag är nyckeln till bättre varumärke och navet i verksamheten. Detta oavsett om jag är pa, insp chef eller politiker.

Facket som varumärke är inte mycket bättre om man frågar kollegorna. Men jag tror att en stor del bygger på brist i kommunikation. Om vi kan förmedla vilken roll vi har så blir vi tydligare. Kanske dags för en fackapp där vi ger er det ni behöver. Bl.a. kunskap, stöd och inte minst kommer vi att strida för att du som polis skall ha en bättre lön.

Alla poliser förtjänar en skälig löneutveckling och en riktigt god jul.

Kajsa Tell, polis sedan 2007 och facklig sedan 2010, gammal och ung, beroende på vilka glasögon man sätter på näsan.

Poliser och ungdomar i det

En ambitiös satsning som gav många tankar,

Reportage av Tommy Hansson

Projektet poliser och ungdomar i det mångkulturella samhället är finansierat av Europeiska socialfonden med 5,5 miljoner kronor och menat som kompetensutveckling för alla Stockholms läns 2500 poliser i yttre tjänst. Syftet är att utbildningen ska ge kunskaper som hjälper till att utveckla polisers förmåga att arbeta med ungdomar i ett mångkulturellt och mångreligiöst samhälle.



Utbildningen presenterades när utbildningen besökte den av **Stefan Hector**, biträdande chef Västerort, som hälsade alla välkomna. Att polismästare och biträdande chefer inleder visar hur stor vikt myndigheten fäster vid denna utbildning. Detta är steg ett i utbildningen, fortsättning följer nästa år.

Polisen har att se till att lagens regler efterlevs. Polisens våld och tvångsmonopol, innebär ett mycket stort ansvar. Det förtroende som Polisen har hos medborgarna är en förutsättning för detta. Hur bygger vi det förtroendet och vidmakthåller detta? Ungdomar bygger sina attityder och är formbara. Detta bär de sedan med sig hela livet. **Därför är varje möte mellan Polis och ungdomar särskilt viktigt. Det handlar om bemötande och attityder. Stefan menar att vi har en kultur att vara stolta över inom Polisen, målet med denna utbildning är att vi skall bli ännu bättre!**

Rickard Jonsson, fil dr, forskarasistent, som forskat om ungdomars identitetsskapande i förorter, och särskilt segregerade sådana, berättade om utanförskap och diskriminering av ungdomar i socioekonomiskt utsatta områden.

Både ungdomar och media kan berättelsen om den stökige invandrareleven – och berättar den gång på gång. Svenskheten presenteras oftast som en fördel, medan invandrarskapet eller invandraren nästan alltid presenteras som ett problem.

Segregation i staden

Stockholm är en av Europas mest segregerade städer. Det slår även igenom i statistiken, både när det gäller medelinkomster, och t ex skolresultat.

Rickard visade även på konsekvenser av det fria skolvalet – hur segregationen ökar även i skolor som exempelvis Kungsholmens gymnasium.

Uppdelningen mellan ungdomar är tydlig, man skall vara som man är, den som är invandrare skall inte låtsas vara svensk, och motsatsen är lika illa. Rickard beskrev hur invandrarskapet även är styrande för yrkesval. Kan man inte bli det man önskar, kan man som invandrare bli "pizzasnubbe". En viss munterhet väckte det i auditoriet, när önskejobbet var att "bli Polis – för det ger bra pengar; faktiskt."

Christoffer Bohman Närpolis Kungsholmen och Tanja Hägg Viklund Närpolis Södermalm och dialogpolis ställde frågan:



Hur är vi på att bemöta folk? Vilka nycklar kan vi hitta för att vinna situationer eller människor?

Vi måste alltid jobba med bemötandet, då den attityd vi möts av förändras över tid, det gäller såväl 1%-miljön och ungdomar i den multikulturella miljön. Oavsett våra olika bakgrunder inom polisen, möter vi ofta samma människor gång på gång.

Christoffer och Tanja gick igenom de konfliktreducerande principerna. Syftet är att påverka dels beteendet hos de vi ingriper mot, dels deras attityder mot oss.

Kunskap Kommunikation Underlättande Differentiering

Vi fick se en tankeväckande video från Uppdrag Granskning om situationen i en Göteborgsförort. Det kopplades till motpartsperspektivet, något som vi måste förhålla oss till. Tanja beskrev hur förhållningssättet kan användas med framgång, och verka konfliktförebyggande. Christoffer kompletterade med vikten av differentiering dvs att behandla olika personer olika, och att vi klarar av att förklara och försvara våra åtgärder.

Begreppet sociala identiteter, och hur oönskade konsekvenser av det kan förebyggas genom de konfliktreducerande principerna redovisades. Det gäller att komma till en vinna vinna situation om det är möjligt. Ett problem kring detta, är tidsfaktorn, som ofta saknas på fältet.

Vi fick se videor om ungdomars synpunkter på poliser, och ungdomars förväntningar om polisens attityder gentemot dem. Begreppet synlighet, vad innebär det egentligen? Är det att visa upp polisen, att gripa folk, eller att skapa kontakt genom möten? Hur klarar vi av att förklara våra ingripanden?

Mikael Morberg, Mångkulturellt centrum Botkyrka ledde grupparbetet, om våra erfarenheter, tips till varandra och förslag på satsningar.

Därefter diskuterades frustrationen, som växer i segregerade utanförskapsområden, det sprids en viss bild i media både av polisen och av ungdomar. Polisens erfarenheter kräver en kontinuitet, för stor omsättning är ett hinder. Tiden är även en faktor som ibland omöjliggör kontaktskapande, relationer och kommunikation. Det är en skillnad, om man är en grupp poliser och två ungdomar, jämfört med när det är en patrull på två poliser och fler än 20 ungdomar.

mångkulturella samhället.

idéer, infallsvinklar och förbättringsförslag.



Lokala kunskaper liksom förståelse för uppgiften samt att vi har tid att förklara våra ingripanden även för allmänheten är av vikt för att förbättra förhållandet.

Vi hade en diskussion om tjejer i dessa miljöer, som inte märks på samma sätt som pojarna, de hålls även ofta hemma, och kan vara obenägna att ta kontakt med manliga poliser.

David Thurffjell, docent i religionsvetenskap höll ett föredrag om islam och muslimer i Sverige. Det David särskilt studerat är hur grupper som lever i utanförskap engagerar sig religiöst. Detta i olika länder, och i olika religioner, med sociologiska – psykologiska förklaringsmodeller.

Vilka personer låter vi definiera olika religioner? Anders Breivik? Taimour Abdulwahab? Hur svart-vit blir inte den bilden?

Världen, människorna och världsreligionerna är mer nyanserade än så. David beskrev med exempel hur religion bara är en del av det som formar en människas personlighet. Det finns en risk, att vi överbetonar religionens betydelse som förklaringsmodell. Han beskrev hur religiositet kan variera i olika tider och situationer. Religion är inte entydigt, det finns olika regler i olika riktningar såväl i Islam som i kristendomen. Många gånger kan religionen vara ett sätt att markera samhörighet i en grupp. Sätts en folkgrupp under press, kan det bli extra markerat.

Islam bygger på enhet, bröder och systrar, och det är stor skillnad på de som är muslimer de som är hedningar. Till skillnad från kristendom, reglerar Islam hela livet, inklusive mat, sport, ekonomi, politik, brottsbekämpning i det religiösa systemet.

Dvs religionen tar ansvar för även det som i kristna samhällen oftast överläts åt staten. Islam har en slags religiös lag, shariah. Även vissa orientaliska kristna samfund har en liknande typ av "expanderat religiöst regelverk".

Reformislamisterna, och islamismen, har vunnit framsteg efter Sovjets fall. (jämförbart med den kristna reformeringen som sökte den äkta kristendomen efter Martin Luther.)

Det finns ca 400 000 muslimer i Sverige. Av dessa är kanske 70 000 mer religiösa. När barnen till första generationens invandrare växer upp, kan de hamna de i ett "mellanskap", och uppfattas varken som från sina hemländer eller som Svenska. Den reformerade islamismen, kan ofta ha en stark dragningskraft på dessa, särskilt om de hamnat i utanförskap. SÄPO har kunnat kartlägga ca 200 våldsbejakande extremistiska islamister i Sverige, dvs en mycket liten andel. Deras världsbild bygger på att den muslimska världen är utsatt för ett angreppskrig av västvärlden. Det ger islamisterna en möjlighet att motivera våldshandlingar som försvar. De extrema Islamisterna har tagit islamska ord och symboler och gjort dessa till sina, på liknande sätt som nynazisterna gjorde i Sverige med svenska flaggan på 1980-talet.



Ahmed Abdirahim, utbildare, Fryshuset.

Ahmed berättade om sin resa in i det svenska samhället. Själv kom han som sex-åring utan föräldrar till Sverige och hade en stökig skoltid. Han beskrev målande med en mängd egna exempel om hur viktigt det är med bekräftelse och delaktighet i en gemenskap. Hans väg till självkänsla gick via fotbollen, och en tränare som bekräftade honom som individ.

Alla människor har en drivkraft, en passion, om vi hittar den. Många som lever i utanförskap har liknande personligt driv som VD i storföretag, men de använder detta driv på ett annat sätt. Det krävs exempelvis stort engagemang och planering för att bli en framgångsrik bankrådgivare. Eller som Anders Carlberg brukar säga, **"har Du revanschlust, slå dom inte på käft, slå dom med häpnad i stället!"**

Ahmed beskrev hur svårt det kan vara som ung utan gymnasiebetyg, utan referenser och med bristande social kompetens. Ett vanligt arbete finns inte, men den organiserade brottsligheten tar emot en sådan yngling med öppna armar. Ungdomar i förort kan ge varandra normer som gör, att det stora målet blir att gå med i ett kriminellt gäng. Det som kan rädda en och annan, kan vara kamratgemenskap, idrottliga regler eller en god förebild.

Han berättade om sitt arbete på Fryshuset, och hur han lyckats hjälpa ungdomar på glid, genom att bygga upp en lojalitet och ett förtroende med den unge. Det krävs en stark relation för att kunna leda sådana ungdomar, det måste bygga på **relationen, inte på positionen.**

Alla har en kraft, en passion, som de brinner för. Finner man den, kan man bygga relationen från detta.

Dan Holmberg

Utryckningen Norrtälje

Den största frågan är bemanningen för IG-verksamheten. Myndighetens "minimibemanning" är för låg i förhållande till de krav och förväntningar som ställs. Statusen upplevs som låg för IG-verksamhet och arbetstidsförläggningen gör att många söker andra arbetsuppgifter.

**Kajsa Wigström Delmar,
Förbundsområde Skåne**

Det blir RALSen för mig, det motstånd mot våra yrkanden som vår arbetsgivare lokalt bjudit har både förvånat och bekymrat mig. Förhoppningsvis kommer vi ändå till en uppgörelse som medlemmarna kan acceptera.

**Robert Landén
Inspektör Handen**

Lönen. Det har snackats mycket om den frågan, senast idag, särskilt bland yngre kollegor. Det har till och med nästan överskuggat missnöjet med ATA-08.

Skillnaden på läk



Bilden har inget samband med artikelns innehåll

Någon gång ibland, går ett av de hundratusentals frihetsberövanden som poliser i Sverige genomför snett. En omhändertagen skadas, eller i värsta fall dör. Till saken hör, att de personer som polismän har att frihetsberöva, ofta inte följer med frivilligt. De kan även vara aggressiva, farliga, psykiskt sjuka, påverkade av alkohol eller andra droger. En påverkad person som gör motstånd, kan hamna i ett tillstånd som kallas exciterat delirium*.

Varje sällsynt gång ett sådant ingripande går snett, blir det en stor fråga för massmedia, och krav ställs regelmässigt på att inblandade poliser skall straffas och helst avskedas. Ofta hävdas dessutom i dessa fall, att poliser slipper för lindrigt undan. Detta trots att åklagare driver ärenden där poliser misstänks till åtal som skulle läggas ned om det gällt vaniga brottslingar. När det gäller arbetsrätten, har dessutom AD fastslagit att poliser har ett sämre anställningsskydd än andra arbetstagare.

Men borde vi inte i stället arbeta för att Polisen blir en lärande organisation, så att färre omhändertagna riskerar att råka illa ut i framtiden? Om poliserna upplever att det viktigaste för samhället, om en polis någonsin gjort något fel, är att straffa till varje pris, kommer det att minska viljan hos poliser att göra eventuella missförhållanden kända.

Jämför med sjukvården; Där dör varje år ca 3000 personer per år på grund av felbehandlingar, och ca 100 000 skadas. (enligt en utredning från Socialstyrelsen). Ingen kräver att läkare eller sjuksköterskor vid varje sådant tillfälle skall ställas inför rätta. Tvärtom kan det säkert vara så, att det är förenat med en viss risk för felbehandling att tillexempel hamna på operationsbordet, och skulle man inte våga ta en viss risk, kanske skadorna eller sjukdomarna i flertalet fall skulle bli än värre. Där har en särskild lagstiftning införts, Lex Maria, inte i första hand för att straffa, utan för att se till att organisationen lär av fel eller faror och undviker att misstag upprepas.

Skillnaden när en läkare anklagas för att ha orsakat en patients död, är också stor. När en läkare undantagsvis stod inför rätta, anklagad för mord, ryckte Professor emerita Madelene Leijonhufvud ut och menade att läkaren inte skulle behandlas enligt brottsbalken och skrev på DN debatt:

"Förklaringen rent straffrättsligt är att man tillämpar en ansvarsfrihetsgrund, byggande på vårdetiken som beskriven ovan, med vilken man kommer förbi det uppsåtliga dödande som annars skulle ha ansetts föreliggande (med straffrättens definition av uppsåt, som inte kräver en avsikt utan bara ett risktagande där effekten accepteras).

are och poliser...

Denna ansvarsfrihetsgrund är inte beskriven i lagtext men sedan länge vedertagen, förklarad i lagförarbeten och i litteraturen och inte ifrågasatt. I själva verket behövs den ansvarsfrihetsgrunden för att förklara att läkare alls får behandla sina patienter så att smärta uppstår."

Eller med andra ord, läkaretiken går före brottsbalken. I ett annat uppmärksammat ärende har en sjuksköterska som var larmoperatör hos SOS alarm, inte skickat ambulans till en patient och anklagats för dennes död. Hanne Kjöllner i DN ägnar en ledarsida till sjuksköterskans försvar med en initierad nyttoargumentation; Om alla larmoperatörer följde sina manualer skulle sannolikt ambulanserna helt enkelt inte räcka till. Hon skriver:

"Alla som säger att SOS-sköterskan borde dömas för vållande till annans död borde förklara hur vi i framtiden ska kunna rekrytera några till det viktiga uppdraget på SOS Alarm, om det är så att de efter fyra års utbildning, 30 års erfarenhet, treskift, låg lön och högt ansvar riskerar fängelse för en felbedömning."

Jag kan inte låta bli att jämföra med oss poliser. Interna utredningar, chefer inom poliser, jurister, alla arbetar med ett enda mål för ögonen. Att straffa den polis som möjligt felat.

Den som varit på en rättegång där poliser stått anklagade, kan konstatera, att polisåklagarna i varje läge letar efter regelverk som polismannen kan ha brutit mot. Och har han gjort det, skall han i varje läge straffas. Ingen talar om polisetiken, ingen tar någonsin till nyttoargumentet.

När en polis kommer till en plats där en drogpåverkad exalterad man (oftast) betett sig så att polisen tillkallats, skulle det kanske många gånger vara frestande att hävda proportionalitetsprincipen, släcka blåljusen och åka in och fika i stället.

Men det händer inte. För poliserna vet, att när radiobilen lämnat platsen, skulle sannolikt någon oskyldig bli angripen till egendom, liv eller lem av denne person. Poliserna tar sitt ansvar och omhändertar personen. Jag skulle kalla det polis-etiskt riktigt.

Men Gud bevara poliserna om den omhändertagne, som de frihetsberövat i ett försök att utföra sitt arbete, skulle skadas, eller i värsta fall, dö. Då gäller inga nyttoargument, polis-etiken går inte före brottsbalken, inga professorer eller ledarskrifter kommer att rycka ut till deras försvar.

Media kommer att göra som de alltid har gjort, kräva att poliserna straffas och avskedas. Det är ju poliser.

Om vi leker med tanken, att poliserna gjorde tvärt om, och faktiskt lät den utåtagerande personen fortsätta i frihet, kan vi ju fundera över vad pressen skulle skriva om han skadade ett barn, våldtog en kvinna, eller dödade någon.

Gissa vems fel det vore...

Med en parafras på Hanne Kjöllner, kan man ju undra vem som efter tre års utbildning, 30 års erfarenhet, treskift, låg lön och högt ansvar riskerar fängelse för en felbedömning. Och vem som vill vara polis på de villkoren...

Tommy Hansson

*"*Exciterat delirium eller agiterat delirium avser ett tillstånd präglad av agitation, aggressivitet, osammanhängande skrikande, oväntad fysisk styrka, svag eller obefintlig reaktion på vanligen smärtsamma stimuli och pepparspray, hög kroppstemperatur och kraftig svettning."*

Enligt Dödsfall vid polisingripande - Riskfaktorer och rekommendationer av Ingemar Thiblin, Polishögskolan april 2011

Vilken facklig fråga minns Du bäst från 2011?

Björn Johnsson, Fo Västra Götaland, länskriminalsektionen
Det måste bli RALS:en. Jag blev mycket besviken över att Polisförbundet gick med på ett avtal som var obetydligt bättre än det förslag som tog oss till lönenämnd. Utfallet gör det oerhört svårt att ge våra medlemmar rimlig löneutveckling.

**Malin Kärnestam
Pa Näpo Nynäshamn**
Det bra att man börjat göra något åt ingångslönen i RALS-en, som har varit skamligt låg. Men jag, som bara arbetat i något år, vill även ha en rejäl förbättring av arbetstiderna, för att få folk att stanna kvar i yttre tjänst.

**Mikael Södergren
Stationsbefäl Norrtälje**
Den stora frågan är försämringsarna i ATA och arbetsgivarens syn på tillämpningar. Konsekvenserna av försämringsarna har blivit allt tydligare och det blir allt svårare att motivera medarbetare att jobba inom skiftesverksamheten. Det är tur att vi poliser är så ansvars-kännande och gör ett bra jobb trots de senaste årens arbetsgivarinställning i dessa frågor.

**Fredrik Westin, Ombudsman
ansvarsområde rättsfrågor**

Spontant, är det att Polisförbundet vann två viktiga segrar i Arbetsdomstolen, när det gällde polisens grundlagsskyddade yttrandefrihet och demokratiska rätt att ha bisyssla som politiker.

**Carola Rasch
Polisassistent Handen**

Jag har varit mammaledig och missat en del, men de utdragna löneförhandlingarna har engagerat mig och andra. "No more Peanuts" är en annan sådan fråga om än inte direkt facklig.

**Henrik Hansmann
Utryckningen Täby**

Jag upplever att arbetsmiljön försämrats och med det arbetsglädjen. Det går åt allt mer individtänkande där arbetsgrupperna blir avskilda från varandra i vardagen. Vi behöver få tillbaka turlag och ett mer kollegialt synsätt för en bättre arbetsmiljö och verksamhet.

Sammanställning av

Avtalsperiodens längd är från och med den 1 oktober 2010 till och med den 30 september 2012.

Ett av våra viktigaste mål under avtalsperioden var att kunna genomföra **löneprinciperna för polisassistenterna**. När de opartiska ordförandena i lönenämnden la sitt slutbud kunde vi konstatera att förutsättningar nu fanns. Det var det enskilt tyngsta skälet till varför vi i Förbundsområde Stockholms län sa ja till slutbudet.

Däremot var vi kritiska till den del i slutbudet som innehöll hur löneökningssutrymmet skulle beräknas för myndigheterna. Slutbudet innebar att de myndigheter som hade en högre lönebild fick ge en del av sitt löneökningssutrymme till de myndigheter som hade en lägre lönebild. Tidigare har myndigheterna fått beräkna löneökningssutrymmet helt på sin egen underlagssumma. Förbundsområdesstyrelsens uppfattning varför det inte blev så denna gång var den debatt som föregåtts om skillnader i lönesättning av främst polisassistenter nationellt.

Med tanke på de länspolismästare som varit delaktiga i diskussionen om lågt lönesatta polisassistenter får vi nu hoppas på att de använder det merutrymme som uppstått till just den gruppen och att det inte går till att öka lönerna för chefer istället! I den diskussionen vore det intressant att undersöka hur mycket myndigheterna procentuellt sett av sitt totala löneökningssutrymme fördelat till polisassistenterna de senaste lönerörelserna.

En revisionstidpunkt

I det centrala avtalet mellan OFR/P och Arbetsgivarverket fanns det två revisionstillfällen. I det lokala avtalet mellan Polisförbundet och Rikspolisstyrelsen kom de överens om att sammanföra de två löneredovisningstillfällena till en revisionstidpunkt och fördela hela löneökningssutrymmet vid detta tillfälle. Denna förändring har bäring på utbetalningen av engångsbeloppet som redovisas i nästa punkt.

Den revisionstidpunkt då den nya lönen ska gälla från är den 1 oktober 2011.

Engångsbelopp

Utöver den nya lönen betalas ett engångsbelopp ut. Det beräknas på den nya lönen. Av den nya lön du får per den 1 oktober 2011 beräknas ett engångsbelopp motsvarande hälften av lönehöjningen gånger tolv månader om du var anställd 1 oktober, 2010. Exempel: Om lönen höjs med 1 000 kronor, blir engångsbeloppet 500 kr X 12 = 6 000 kronor. Om du blev anställd efter den 1 oktober 2010 är det från det datumet engångsbeloppet gäller ifrån.

Höjd ingångslön för polisassistenter

Fr.o.m. den 1 oktober 2011 höjs ingångslönen till 21 300 kronor/månad. De som idag har en lön under 21 300 kronor/månad ingår i löneredovisningen med sin nuvarande lön som utgångspunkt. Den nya lönen kommer, i de flesta fall att gälla från den 1/10 -11. Sannolikheten för att någon som ligger under 21 300 inte skulle flyttas upp till den nivån är minimal. Om det skulle vara så att någon inte flyttas upp till 21 300 kronor, ska arbetsgivaren vidta åtgärder för att individen ska kunna påverka sin framtida lön.

Lönesättande samtal för arbetsledande befattning

De med arbetsledande befattning, oavsett titel, lönesätts genom lönesättande samtal. I Stockholm innebär det att alla med strukturfunktionen förutom planerare och Fu-ledare kommer att omfattas av detta.

Lönesamtal för icke arbetsledande inspektörer

Samtliga icke arbetsledande inspektörer ska ha ett lönesamtal utifrån om de:

- uppfyller inte fullt ut lönekriterierna
- uppfyller lönekriterierna
- uppfyller mycket väl lönekriterierna.

Lönerörelsen 2010-2012

Det är den chef/arbetsledare som håller lönesamtalet som bestämmer hur medarbetaren ska bedömas. Inga överprövningar ska göras. Eftersom vi inte vet hur närmsta chef/arbetsledare kommer att bedöma sina medarbetare blir det omöjligt att i förväg kron- talsätta nivåerna. Detta kan göras först när samtliga lönesamtal är genomförda.

Löneprinciper för polisassisten- ter

Parterna är i princip överens om att genomföra löneprinciperna för polisassistenterna. Det innebär att en normal polisassistent får sin lön höjd till 22 000 kronor efter två år som polisassistent. Från år tre införs lönesamtal med polisassistenterna. Det innebär att en normal polis- assistent kommer att höja sin lön med 1250 kronor per år fram till dess att han/hon når en lön om 27 000 kro- nor år sex. Då ska polisassistenten erbjudas en inspektörsutbildning och efter ett godkänt resultat erbu- das en anställning som inspektör med en ny lön om 28 000 kronor.

Skulle en polisassistent ha flyttats upp, i enlighet med ovan, innan den 1 oktober 2011 kommer denne att få sin nya lön per den 1 oktober 2011 och sedan kompenseras med engångsbelopp. Om polisassisten- ten ska flyttas upp efter den 1 okto- ber 2011 blir det datumet revisions- punkten för den nya lönen.

För att kunna delfinansiera detta har förbundsområdesstyrelsen i Stock- holms län tidigare kommit överens med arbetsgivaren om följande för- ändringar:

- ersättningen vid korttidssvaromål upphör helt.
- ersättningen vid långtidssvaromål (mer än 6 månader) för samtliga anställda begränsas till max 15 % av sin egen lön, dock lägst 28 000 kr.
- vid ny anställning som arbetsle- dande inspektör eller kommissarier får man mellanskillnaden mellan sin gamla lön och den nya lönen som ett tidsbegränsat lönetillägg.

Lönetillägget omvandlas sedan till lön enligt följande:

- 6 månader, 25%
- 12 månader, 50%
- 18 månader, 75%
- 24 månader, 100%

Löneprinciperna för polisassis- tenterna är finansierade under avtalsperioden. Detta innebär att när avtalsperioden upphör den 30 september 2012 så upphör även överenskommelsen. För- utsättningarna vid nästa lönerö- relse är avgörande för hur löne- utvecklingen för polisassisten- terna ska vara.

Väl hävdad löneläge

Ett väl hävdad löneläge uppstår oftast när en före detta arbetsledare, i förhållande till sina nya arbetsupp- gifter, har en hög lön i förhållanden till andra med liknande arbetsupp- gifter. Detsamma kan gälla för de inspektörer som fick 1400 kronor i samband med införande av ATA/ Polis men som nu arbetar dagtid. Ett flertal av dessa kommer under avtalsperioden få en lägre löneut- veckling än en normalpresterande icke arbetsledande inspektör.

När detta skrivs har inget kollektiv- avtal slutits ännu varför inga detal- jer finns redovisade. När det sker kommer en mer utförlig information lämnas, så fort som det är möjligt på www.blaljus.nu.

För Förbundsområdesstyrelsen
Andreas Strand
Förhandlingsansvarig

En lönebild visar lönesättningen för en viss funktion eller arbetsuppgift i myndig- heten.

Lönespannet mellan den som tjänar minst kontra den som tjänar mest utgör en lönebild.

Underlagssumma är den summa pengar som myndigheten betalar ut i form av lön och rörliga tillägg som Ob-ersättning och tidsbegränsade lönetillägg per månad.

Vilken facklig fråga minns Du bäst från 2011?

**Anna Ramsten, ordförande
Förbundsområde Uppsala**

Det jag minns bäst, är den fackliga förankringsprocessen i RALS-förhandlingarna, med alla avtalsråd som ledde fram till ett resultat som kunde antas i relativ facklig enighet.

**Johan Rydell
Hallstavik Näpo**

Jag minns ingen specifik fråga utöver en besvikelse över arbetstider och kompensation för de som jobbar på tider som ingen vill jobba. Man bör titta på hur andra grupper i samhäl- let kompenseras för skiftes- verksamhet. Själv jobbar jag inte skift längre men jag ser frå- gan som problematisk för hela polisverksamheten.

**Lars Alvarsson
Gruppchef PK Ronna
Skyddsombud**

Det som poppar upp främst, är räddandet av pa-trappan, jag har flera medarbetare som oroar sig mycket och nu känns det som att en lösning är inom räckhåll. Jag tror att det kunnat leda till en personalflykt annars.

Vi är varandras arbetsmiljö

FAKTA:

Camilla Fagerberg är nyutträd som chef för enheten för interna utredningar, CU, vid Polismyndigheten i Stockholms län.

Hon har arbetat ungefär tjugo år inom polisen, senast som föredragande i Rikspolisstyrelsens Personalansvarsnämnd.

CU är en av de tre stabsenheterna vid Polismyndigheten. Vid enheten finns fem anställda. Under 2010 handlade CU ca. 1 400 arbetsrättsliga ärenden.



Camilla Fagerberg

Polisfacket har tidigare skrivit på www.blajus.nu och berättat att vi träffat Chefen på CU, Camilla Fagerberg för att klargöra vissa frågor av intresse för våra medlemmar. Camilla lovade då att hon skulle ställa upp på en intervju och informera om enhetens verksamhet, som hon lät sedan den 1 september 2011.

Vilka är CUs arbetsuppgifter?

Anställda vid CU är Polismyndighetens kontaktpersoner gentemot Rikspolisstyrelsens avdelning för interna utredningar, IU, vilket bl.a. innebär att IU meddelar oss de beslut som fattas i de brottsutredningar som görs vid IU, exempelvis om åklagare beslutar att lägga ner en förundersökning och ärendet därför avslutas vid IU. Efter att vi mottagit en sådan under rättelse beslutas om en arbetsrättslig utredning ska inledas.

CU har även att överlämna inkomna tips/underrättelser till IU, som i sin tur beslutar bl.a. om det ska inledas kriminalunderrättelseverksamhet i syfte att klarlägga om en polisan-

ställd kan komma att utöva allvarlig brottslig verksamhet.

CU har en informationsskyldighet gentemot länspolismästaren och chefen för polismästardistrikt/avdelning eller stabsenhet, exempelvis beträffande Rikspolisstyrelsens Personalansvarsnämnds (PAN) beslut eller då det i en arbetsrättslig utredning påvisas systemfel eller brister i handläggningsrutiner.

Eftersom länspolismästaren har informationsskyldighet till ledamöterna i polisstyrelsen avseende brott m.m. av anställda vid myndigheten, ger personal vid CU sådan information till polisstyrelsens disciplinering, vanligtvis veckan innan ett polisstyrelsesammanträde. Därutöver medverkar CU i informations- och utbildningsinsatser vid myndigheten.

Vilken är skillnaden efter den förändring som skedde vid årsskiftet?

Fram till årsskiftet genomfördes brottsutredningar avseende anställda vid Polismyndigheten i Stockholms län vid CU. Den förändring som genomfördes vid årsskiftet innebär bl.a. att brottsutredningarna ska handläggas av Rikspolisstyrelsens avdelning för interna utredningar, IU. De personer som arbetar med brottsutredningar och tidigare var placerade vid CU tillhör numera IU. Polismyndigheterna, och för Stockholms del CU, har fortfarande att handlägga arbetsrättsliga ärenden bl.a. med anledning av sådana brottsutredningar.

Vad är en arbetsrättslig utredning och vad är CU:s roll i den?

I ett arbetsrättsligt ärende vid CU görs en arbetsrättslig utredning och bedömning om det påstådda felbeteendet är sådant att det kan finnas skäl att lämna över ärendet till PAN för prövning om en anställd ska skiljas från sin anställning enligt LAS, eller meddelas disciplinpåföljd för tjänsteförseelse enligt LOA.

Ö. Visste du detta om CU?

Ett mer konkret exempel: Om den straffrättsliga prövningen som görs av åklagare, efter att ärendet utretts av IU, mynnar ut i att exempelvis ett vådaskott en anställd vid Polismyndigheten i Stockholms län har avlossat bedöms inte vara brottsligt ombesörjer CU att en arbetsrättslig utredning görs. Detta eftersom förfarandet kan strida mot Rikspolisstyrelsens föreskrifter (FAP) som säger att ett skjutvapen ska hanteras så att vådaskott inte avlossas och det därför kan vara fråga om en tjänsteförseelse.

Efter att den arbetsrättsliga utredningen genomförts beslutas om ärendet ska lämnas till Personalansvarsnämnden för prövning om den anställde åsidosatt sina skyldigheter i anställningen på sådant sätt att disciplinpåföljd för tjänsteförseelse (varning eller löneavdrag enligt LOA) ska meddelas.

I de ärenden där Rikspolisstyrelsens Personalansvarsnämnd (PAN) begär Polismyndighetens yttrande pga. att en anställd vid myndigheten är åtalad för brott inhämtar CU underlag till ett sådant yttrande, som efter föredragning och beslut skickas till PAN.

Vad innebär en arbetsrättslig utredning?

CU tar del av den dokumentation som redan finns i ärendet, och kan också hålla samtal med personer i ärendet, för att få klarhet i de specifika omständigheterna i ärendet och de bestämmelser som gäller.

Varför tycker du att CU:s arbete är viktigt?

-Det låter kanske klyschigt, men vi är varandras arbetsmiljö. För mig innebär detta bl.a. att vi har ett ansvar att uppträda på ett sätt som inte påverkar våra arbetskamrater och vår arbetsmiljö på ett negativt sätt. Bl.a. genom att arbetsgivaren markerar vad som inte accepteras tror jag att vi tillsammans kan bidra till en så bra arbetsmiljö som möjligt.

Ett sätt att markera detta är att arbetsgivaren tar ansvar för att överlämna ärenden till PAN för prövning i de fall det är befogat. De utredningar CU gör är viktiga underlag för dessa beslut. Att arbetsgivaren aktivt arbetar med att förebygga och stävja eventuella felbeteenden hoppas jag också bidrar till att vi kan hålla förtroendet för Polisen fortsatt högt.

Vidare kan den arbetsrättsliga utredningen vid CU visa att det finns brister i exempelvis rutiner eller utbildning, som bör åtgärdas. I sådana fall informerar CU om detta på lämpligt sätt, eller tar initiativ till att exempelvis utbildnings- eller informationsinsatser sker eller rutiner ses över. Slutligen, vad tycker du att man som anställd ska tänka på?

-Jag tror att de allra flesta för det mesta försöker göra ett bra arbete och uppträda vettigt. Egentligen är svaret att det bara är att fortsätta så, men om jag ska försöka svara något mer specifikt är det att du ska försöka vara påläst på de bestämmelser som styr arbetet och göra ditt bästa för att följa dem, och tänka på hur ditt beteende uppfattas av andra.

Beträffande de brott som inträffar på den polisanställdes fritid kan vara bra att känna till att det i Arbetsdomstolens praxis ställs särskilt höga krav på att just polisanställda är oförvitliga, dvs. att de inte begår brott. Detta kan innebära att polisanställda i vissa fall riskerar att avskedas för att de har begått brott som anställda i annan verksamhet kanske inte skulle ha avskedats för.

Rakel - Stockholms normalradiosystem

Nu har RAKEL varit Stockholms normalradiosystem i två månader.

Inför normaldriftssättningen beslutades centralt att utbilda och informera distriktens och avdelningarnas länsinstruktörer och Rakelinstruktörer med syftet att möjliggöra och kvalitetssäkra en enhetlig minimikompetens. I dagsläget har cirka 96 personer utbildats vilket innebär att alla borde vara självförsörjande när det gäller utbildning av användarna ute i distrikten. Målsättningen är att alla användare i myndigheten (oavsett de har fått utbildning i år eller inte) ska vara utbildade senast den 31 december i år. Fortsättningsvis kommer det att vara en utbildning per år vilka förhoppningsvis sker i samband med att RAKEL uppgraderas.

Vi har hittills inte sett några tendenser som tyder på fler eller andra typer av problem beträffande RAKEL och vi fortsätter att samverka med arbetsgivaren regelbundet. Vi har tillsammans med arbetsgivaren redigerat den rutin som finns gällande felanmälan angående RAKEL.

Det finns en RAKEL-ruta på Intrapolis förstasida där man kan klicka för att komma till aktuell rutin. Rutinen tydliggör vad som ska anmälas och hur det ska anmälas och den är mycket bra att känna till för samtliga, både chefer och arbetstagare. De fel som arbetsgivaren inte kan hantera fullt ut i linjen är täckningsproblem, där man är beroende av Rikspolisstyrelsen (RPS) och Myndigheten för samhällsskydd och beredskap (MSB), samt vid fel på larm då behörig personal på LKC måste göra felsökningar i olika system. Övriga fel ska hanteras ute i distrikten, ute i linjeverksamheten.

Om situationen har orsakat en arbetsskada eller inneburit en risk för olycksfall eller ohälsa ska, förutom det som nämnts ovan, det anmälas i LISA. Hanteringen av arbetsskador och tillbud ska sedan göras i enlighet med myndighetens framtagna rutiner.

Charlotte Nichols
Vice HSO i Stockholms län

Krönika av Anna Ska

Att skapa förtroende

Polisens uppdrag är att öka tryggheten och minska brottsligheten. Ett verkligt hedersuppdrag som för många unga också är drömjobbet. Att polisyrket är så populärt ger mig hopp om mänskligheten. För det är knappast glamouröst att arbeta som polis utan istället ofta tungt och svårt. Och det ställer stora krav, både psykiskt och fysiskt. Att med värdighet och respekt kunna möta utsatta människor, arga människor och förtvivlade människor och att på ett riktigt sätt klara att hantera svåra och akuta situationer förmår bara den som kan hålla huvudet kallt och samtidigt behålla hjärtat varmt. En bra polis måste ha mycket av både hjärna och hjärta!

Enligt den Nationella trygghetsundersökningen (NTU) 2010 som utförts av BRÅ har antalet personer som har stort förtroende för rättsväsendet som helhet ökat från 54 procent till 61 procent sedan mätningarna inledes 2006. Polisen är den enskilda myndighet som flest personer har förtroende för. En tydlig majoritet (62 procent) har mycket eller ganska stort förtroende för polisens sätt att bedriva sitt arbete. Och generellt gäller att allmänheten har ett högre förtroende för polisen än för åklagare och domstolar. Personer som uppger att de varit utsatta för brott, varit vittne till brott eller anmält brott till polisen har emellertid generellt sett ett lägre förtroende för rättsväsendet än befolkningen i övrigt. Lägst förtroende för hur rättsväsendet och polisen hanterar såväl misstänkta som brottsutsatta personer har, inte helt oväntat, de som själva varit åtalade för brott.

Trygghetsundersökningens resultat stämmer inte med min bild av mediernas rapportering. Jag tror de flesta håller med om att Polisen under det senaste året varit betydligt mera utsatt för kritik i medierna än andra delar i rättskedjan. Hur ska man förstå det? Jag tror svaret är att polisens uppdrag och arbete engagerar oss alla, mycket mera och flera än det arbete som utförs av åklagare och domstolar. Att det är så bekräftas i otaliga filmer och TV-serier om brott och straff. Vilka är huvudpersonerna där? Nästan alltid poliser!

Utan ett gott polisarbete kan inget brott klaras upp. Om tingsrätten dömer fel kan hovrätten ge en andra chans och på så sätt åtminstone delvis återupprätta ett tappat förtroende. Men om polisen inte säkrar de bevis som finns på brottsplatsen och skapar de förutsättningar som krävs för att få alla inblandade att lämna så fullständiga och riktiga berättelser som möjligt så kan ingen åklagare eller domstol reparera skadan. Polisens prioriteringar påverkar också upplärningsprocenten beträffande olika brottstyper och därmed enskildas möjlighet att få sin rätt, vilket påverkar förtroendet för rättsväsendet. Och polisen möter medborgarna öga mot öga och har därmed större möjlighet att utgöra ett positivt – men också ett negativt – möte med makten. När regeringen i årets regleringsbrev för Polisen betonar vikten av att förtroendet för Polisen är högt och också ställer kravet att en större andel brott ska klaras upp kan det bl.a. ses just mot det förhållandet att personer som varit misstänkta för brott eller som varit utsatta för brott har generellt sett ett lägre förtroende för rättsväsendet.

Att förtroendet för Polisen är särskilt viktigt, så att det t.o.m. litet högtidligt kan beskrivas som avgörande för tilltron till vårt demokratiska rättssamhälle, har alltså sin grund i att Polisen har till uppgift att gripa in mitt i det akuta skeendet, även rent fysiskt, och för att klara det har rätt att använda våld och tvång på ett sätt som annars inte är tillåtet. Många klagomål och skadeståndskrav som kommer in till Justitiekanslern och som rör polisens arbete handlar om beslut om tvångsmedel, frihetsberövanden eller beslag. Det är fråga om beslut som ofta är mycket ingripande för de inblandade och som det därför måste ställas stora krav på. Men som samtidigt ofta måste fattats snabbt i komplicerade situationer som inte ger möjlighet till några längre funderingar. Som domare under många år hade jag anledning att fundera över hur jag i den rollen skulle kunna bidra till att



skapa förtroende för domstolen och därmed för rättssystemet och vårt gemensamma samhälle. Det jag kom fram till, som jag tror gäller på samma sätt för en polis, var att det givetvis är viktigt att kunna tillämpa lagen korrekt men att det är i det direkta mötet med den enskilda människan, vare sig det är en tilltalad eller ett brottsoffer, som jag bäst kan bidra till att skapa förtroende för den myndighet, institution eller domstol som jag företräder.

Ledorden i Polisens värdegrund; **Engagerade, Effektiva och Tillgängliga** speglar ett sådant förhållningssätt som kan bidra till att skapa förtroende. Detsamma gäller de sex principer som utgör Den gemensamma värdegrunden för de statsanställda. Principerna, finns beskrivna bl.a. i en skrift som tagits fram av Kompetensrådet för utveckling i staten (KRUS) inom ramen för Regeringsuppdraget Offentligt etos – en god förvaltningskultur. De utgår från regeringsformens portalbestämmelser och anger tillsammans inriktningen för hur myndigheter och statsanställda ska ta sig an sina uppdrag. De sex principerna är; **Demokrati, Legalitet, Objektivitet, saklighet och likabehandling, Fri åsiktsbildning, Respekt för alla människors lika värde samt Effektivitet och service.**

rhed, Justitiekansler

- och hålla balansen

De kan kännas självklara och samtidigt litet svulstigt pretentiösa. Men jag tror att vi alla som har folket som vår uppdragsgivare bör ha de här principerna i minnet och nu och då upprepa dem för oss själva. Både som en uppfordrande uppmaning och som ett stöd för att känna vikten av vårt uppdrag. De har verkligen ett reellt innehåll!

Jag tror inte att poliser, domare eller andra statsanställda hade en bättre etisk kompass förr. Men både den stora generationsväxling som pågår i staten och den omständigheten att samhället blivit mera komplext gör att värdegrundsfrågor behöver lyftas fram och diskuteras mera än tidigare. Vissa frågor kan som sagt framstå som ganska självklara men andra behöver vändas och vridas på.

Enligt den årliga barometer som den internationella anti-korrupsionsorganisationen Transparency International (TI) varje år presenterar låg Sverige för år 2011 på en hyfsad fjärde plats, bland de länder som bedöms ha minst korruption. (Dock efter Nya Zeeland, Danmark och Finland.) Den omständigheten att Sverige får ett bra betyg innebär emellertid inte att vi kan slå oss till ro och tro att vi inte behöver diskutera korrupsionsfrågor även i vårt land.

Under det gångna året har media rapporterat om flera stora brottsutredningar som grundas på misstankar om att offentliga funktionärer och institutioner har trampat fel. Här har polis och åklagare en viktig uppgift med att utreda och klarlägga om brott har begåtts men har samtidigt, liksom alla företrädare för det allmänna, anledning att reflektera över sin egen verksamhet. Att en polis eller Polisen inte bör ta emot gåvor som tack för utförda tjänster kan tyckas onödigt att ens påpeka, men den aktuella historien med den stulna trombonen och smörgåstårten visar att uppfattningarna skiftar och att det kan finnas skäl att fundera också över sådant som inte ansetts kräva några funderingar tidigare. Gränserna är inte knivskarpa och för förtroendet är det, tror jag, mycket viktigt att hålla sig på rätt sida.

När det förekommer fel eller brister i offentlig verksamhet är det viktigt att den som ser detta vill och vågar rapportera. Frågor om chefer som uppgetts efterforska källor och om möjligheten att ge s.k. vis-selblåsare bättre skydd har också diskuterats i medierna under det gångna året. I spåren av Lex-Sara och Lex-Maria inom vården har det förekommit berättelser om andra delar av den offentliga verksamheten där den som slagit larm visserligen i media lyfts fram som en hjälte, men där det samtidigt funnits uppgifter om att enskilda som berättat om uppgivna missförhållanden i verkligheten drabbats av utfrysning eller till och med avsked.

Meddelarfriheten är oerhört viktig att värna för vårt öppna samhälle och Justitiekanslern har som exklusiv åklagare i tryck- och yttrandefrihetsärenden bl.a. att hantera ärenden som gäller påstådda brott mot efterforskningsförbudet men också mot repres-salieförbudet. Antalet sådana anmälningar förefaller öka något, vilket bl.a. kan förklaras av att också företrädare för kommunala myndigheter numera kan ådra sig straffrättsligt ansvar. Dessa ärenden är inte sällan svåra att utreda och min erfarenhet hittills är att det som anmälts sällan bedömts utgöra brott, men inte desto mindre i vissa fall framstått som olämpligt och givit ett intryck av att ansvariga chefer inte på det sätt som bör karaktärisera det allmännas verksamhet haft högt i tak inom organisationen och varit öppna för kritik.

Att chefen för en kritiserad verksamhet vill få möjlighet att samtala med den eller de som är kritiska är naturligtvis i grunden positivt. Den ansvarige myndighetsföreträdaren bör ju vara intresserad av att få hjälp av medarbetarna att hitta och ta itu med brister. Men myndighetsföreträdaren måste vara väldigt noga med att inte agera eller ställa frågor på ett sätt som kan uppfattas som efterforskning av en anonym källa eller som en repressalie mot den som visslat.

Det är självfallet aldrig godtagbart att den som anser sig ha sett något som upplevs som oegentligt inte blir bemött med respekt och lyssnad på. En medarbetare som vill och vågar berätta ska ha all heder av det, och behöver kanske få ett starkare skydd än det som finns idag. Samtidigt är det givetvis så att det i vissa fall kan finnas olika uppfattningar om vad som faktiskt har hänt och om hur det som hänt ska bedömas. Men också den som i slutändan inte får "rätt" i sin kritik är värdefull för att åstadkomma den öppna diskussion som ska karaktärisera en demokratisk organisation. Och också den medarbetaren ska skyddas och respekteras.

När meddelarfriheten utnyttjas för att vidarebefordra uppgifter som inte handlar om brister i den egna organisationen utan om enskilda människor eller händelser inom ramen för en pågående förundersökning är det dock problematiskt. Poliser som lämnar sådana uppgifter till medierna skyddas idag i regel av grundlagen. Jag tycker att ett sådant handlande är ett missbruk av meddelarfriheten och ett svek mot den allmänhet som är polisens uppdragsgivare. Den som genom att lämna uppgifter ur en pågående förundersökning till medierna försvårar brottsutredningen och lämnar ut enskilda som redan befinner sig i en svår situation sviker sitt egentliga uppdrag och undergräver förtroendet för rättssamhället.

Anna Skarhed

Redaktionsanmärkning:

Historien om trombonen och smörgåstårten, handlar för den som inte känner till det, om en polisinpektör i Lund. Han begärde en smörgåstårta som belöning för att polispersonalen skulle anstränga sig extra för att spåra upp en stulen trombon. Det lyckades, men när brottsoffret begärde ersättning för smörgåstårten i rättegången mot gärningsmannen, anklagades polisinspektören för bestickning och dömdes till 80 dagsböter i tingsrätten, men friades senare av hovrätten. /red

LÄNET RUNT

Chefsföreningen

Chef- och ledarskapsfrågor är ett av flera mål som vi ägnat mycket tid åt under 2011. Vi kommer också med kraft att driva uppfattningen att operativ polisverksamhet ska i huvudsak ledas av poliser med adekvat polisiär funktionsutbildning och med bredd polisiär erfarenhet.

Att vara chef inom polisen är antagligen ett av de allra svåraste chefsuppgifterna som finns. Ingen annan sektor i samhället tilldrar sig ett så stort intresse från allmänheten, media och politiker. Alla har åsikter om polisen och alla tror sig veta hur polisen borde sköta sitt jobb.

Det finns ingen vetenskaplig undersökning som visar att ledarskapet skulle vara sämre inom polisen. Tvärtom är det många ute i samhället som ser upp till det polisiära ledarskapet.

Ett annat viktigt mål är att tillse att fd chefs kompetens/erfarenhet tas tillvara på ett betydligt bättre sätt. I dag känns det som det är en outnyttjad resurs som borde användas bättre. Vi vet att det finns föredetta chefer som hindras från att ge sitt bästa på grund av administrativa hinder. Det måste bli en ändring på det, t ex genom att rörligheten underlättas.

I kretsen förtroendevalda och styrelseledamöter inom föreningen framstår dagens könsfördelning som väldigt ojämn. Föreningen skall därför verka för att öka representationen av kvinnor till styrelsen och bland ombuden.

*Anders Westlund
ordförande*



SÖPO har haft en bråd hösttermin som framförallt kretsat kring arbetsmiljö och den pågående RALSEN som nu börjar närma sig sitt slut. Målet är att avtalet skall gå i lås så att alla kan få sina löner.

När det gäller arbetsmiljön är den senaste i händelserna den tragiska arbetsolyckan i arresten Flemingsberg den 23:e november. De flesta känner till händelsen då en arrestvakt inhyrd från Securum utsattes för en allvarlig misshandel ifrån en intagen arrestant. Två poliser som befann sig i ett angränsande rum i ett annat ärende skyndade till undsättning men även dessa misshandlades. Angreppet kunde avbrytas och säkras först då ytterligare förstärkning anlät till arresten. Den misshandlade arrestvakten och de skadade poliserna klarade sig bra efter omständigheterna.

Arbetsgivaren i Södertörn anmälde händelsen till arbetsmiljöverket som en paragraf 2 anmälan enligt arbetsmiljöförordningen. Arbetsmiljöverkets akutgrupp anlände till Södertörn för inspektion samt kallade till möte med Ag i Södertörn och skyddsombud samt Södertörnspolisernas ordförande.

Under mötet gick rutiner igenom, den tekniska bevakningen samt själva händelsen. Mötet avslutades med att arbetsmiljöverket inspekterade lokalerna. De fann inte någon anledning att vidtaga några akuta åtgärder utan utmynnade i ett inspektionsmedde-

lande med begäran om ett antal åtgärder med tidsfrist.

Gruppens uppfattning var att bakgrunden till händelsen var den mänskliga faktorn och bristande rutiner. Något samband mellan ensamarbete och aktuell händelse kunde ej konstateras.

Efter arbetsmiljöverkets inspektion anlände Transportarbetarförbundets regionala Huvudskyddsombud och satte skyddsstopp för ensamarbete i aktuell lokal. Arbetsmiljöverket hävde stoppet då de ej såg något samband mellan händelsen och ensamarbete som stoppet avsåg.

Händelsen utmynnade i en lokal översynsgrupp av arresterna i Södertörn samt en översynsgrupp med riskbedömning av länets alla arrester.

Det pågår en lokalöversyn över distriktets lokaler i en partgemensam grupp i syfte att hitta nya sätt att utnyttja lokalerna. Fackligt jobbar vi dock fortsatt för en utbyggnad av polishuset i Flemingsberg samt en förbindelsegång mellan lokalerna i Haninge.

Utredningsverksamheten ligger i fokus i hela myndigheten och även i Södertörn där olika åtgärder vidtagits för att hitta nya vägar att hantera och slutföra ärenden. Det har tillsatts olika utredningsinsatser, kombitjänster samt ytterligare utbyggnad av PUST. Barnsjukdomarna avseende PUST verkar ha planat ut och för-

hoppningsvis kommer de arbetsmiljöproblem som finns kvar hanteras så att PUST i förlängningen blir ett komplett instrument i utredningsarbetet.

SÖPO konstaterar att intresset för fackligt arbete ökat bland medlemmarna och turombuden. Det har bildats lokala skyddsombudsgrupper i både Haninge och Botkyrkas Närpolisområden.

Södertörns polismästare Jan-olov Onshagen kommer att inom kort lämna sin funktion efter 9 år i Södertörn och gå i pension. Han kommer att ersättas av den nya tf polismästaren Jan Evenson vilken närmast kommer från City där han tjänstgjort som Kriminalchef. Vi hälsar Jan välkommen till distriktet.

SÖPO önskar sin medlemmar en God jul samt tid för samvaro med sina nära och kära liksom tid till återhämtning inför 2012.

God jul önskar SÖPO

*Ordförande Ulf Ask
HSO // Vice ordf. Robert Brindeby*



LÄNET RUNT

Rapport från Gränspolisföreningen

Året 2011 närmar sig sitt slut. Fackligt så har det varit en hel del att arbeta med

Mycket har gjorts som inte syns för alla mer än för de som är inblandade.

Större saker som Arbetsmiljöverkets "genomlysning" av GO tror jag kan vara av glädje för verksamheten.

En omorganisation på GGF tar mycket tid. Med lite fingertopps känsla och ödmjukhet så skulle detta kunnat genomföras till allas bästa.

Man har nu fått de äldre poliserna att må dåligt. Det är inte bara de äldre som mår dåligt utan man har även gjort det svårt för de nya

gruppcheferna. Ingen bra start för någon.

Ett otal intervjuer av ny personal till GO har genomförts. Tänk om man fick poliser att stanna kvar...

I Frihamnen fungerar det i stort sett. Samma inom GU, dock så är trångboddheten störande både på Arlanda och Kungsholmsgatan. Inte minst märks det när GUS "slår till och plockar in massor".

GUU/V har inga direkta klagomål samma med GX och GKUT.

Vad lär man sig av detta: enheter som har "öppna" dörrar där alla får komma till tals, där blir ofta ett problem löst, innan det växer en över huvudet.

Löneförhandlingen behöver inte kommenteras.

Sedan det viktigaste hela styrelsen önskar Er alla en God jul. Därefter ett Gott Nytt År

*Lev Vål
Anders Bredelius,
ordförande GPF*



Rapport från Polisföreningen Birka

Julen närmar sig med stormsteg och med den också den bekanta julstressen.

Stress var ett av de nedslag som arbetsmiljöverket gjorde när de besökte kriminalenheten och relationsvåldsgrupperna. Stressmomentet var inte bara av psykosocialart såsom arbetsbelastningsskäl och personalbrist/omsättning utan även en påtalad brist av adekvat utrustning såsom bilar, rakel -apparater, telefoner etc. alltså den fysiska arbetsmiljön. Arbetsgivaren har tillsammans med Skyddsorganisationen påbörjat arbetet med åtgärder och vi har stora förhoppningar på att detta skall lösas till det bästa.

Ombyggnationen av Tegen rullar på. Vi befinner oss just nu i en projekteringsfas och många frågor måste få svar.

PF Birka är inte nöjd med hur lokalerna kommer att disponeras på plan 1 och detta har vi framfört. Tyvärr kan vi bara konstatera att hur mycket man än vrider och vänder på Tegen är ytorna för begränsade för det stora antalet personal.

Pengar är ett annat bekymmer. Tyvärr har inte bara löneförhöjningarna dröjt i och med att förhandlingarna har dragit ut på tiden, utan våra medlemmar har även drabbats av bortfall av ob- ersättning och andra rörliga tillägg. Vi finner det märkligt att man från arbetsgivarhåll (RPS) bara skakar på axlarna och skyl- ler på datasystemen. Vi anser att datasystemen ska stötta personalen och inte fälla som det blir i dessa fall. För en ung pa med en lön runt 21 000 kan ob- ersättning och liknande tillägg vara skillnad på att kunna ha en dräglig ekonomisk situation till att tvingas låna, eller att inte ha möjligheten att köpa julklappar.

Vi hoppas dock att alla medlemmar trots allt får en trevlig jul, vare sig ni är lediga eller jobbar och ser fram emot att träffa er på PF Birkas årsmöte som hålls fredagen den 27 januari 2012 klockan 13.00 i utbildningssalen på Tegen.

*För PF Birkas styrelse
Malin Thor, ordförande*





PF Norrort

Norrorts polisförening har bytt ut delar av styrelsen under det gångna året. Mycket av styrelsens arbetet har varit att lära känna varandra, komma in i det fackliga arbetet och få till ett bra samarbetsklimat med arbetsgivaren.

Vi har kommit långt i de delarna och styrelsen är ambitiös och kämpar för medlemmarna. Det är inte alltid så att det blir som vi vill men det blir oftast en kompromiss mellan arbetstagarorganisationen och arbetsgivaren.

Under året har distriktet bytt ut ganska många chefer och det i sig gör att det fackliga arbetet stannar av lite för det måste byggas upp ett ömsesidigt förtroende innan det blir mer lättarbetat.

Förutom det internfackliga arbetet så har ju naturligtvis RALS:en tagit storkraft i och med alla svängningar som drabbade Stockholm.

Det har ur ett medlemsperspektiv varit ett vacklande år där arbetsgivaren lovat och tagit tillbaka löften för många gånger. Det är olyckligt att både myndigheten och RPS inte kan hålla eller genomföra de löften eller avtal man slutit. I det senare avser jag semesteravtalet.

Våra medlemmar är oerhört toleranta med tanke på allt strul som varit. Först RALS:en sedan semesteravtalet och som grädde på moset får de inte de ersättningar som de skall ha.

Över lag saknas det folk fast vi är fler poliser än vad vi någonsin varit. Det kanske vore på sin plats att se över vilka verksamheter vi har. I takt med att vi blev fler så har även målen, projekten, insatserna o.s.v. ökat så i min värld är det inte så konstigt att vi fortfarande känner av att vi borde vara fler. Jag hoppas arbetsgivaren inser vilka lojala medarbetare de har och att det är viktigt att det märks i det dagliga arbetet.

Den 7 december firar Norrorts Polisförening de medlemmar i föreningen som fyllt 50 år under 2011 och det gör vi genom att bjuda dem på julbord.

Arbetsplatsombuden och skyddsorganisationen i Norrort ska ha all eloge för att de är intresserade och kämpar för medlemmarnas sak.

Jeanette Sommar
Ordförande Norrorts Polisförening

LÄNET RUNT

PF Birger Jarl

FINA KLAPPAR FRÅN PALASSO!

Det lackar mot jul och den infaller återigen vid juletid som vår gamla ordförande Stefan Eklund uttryckte det. Frågan vi i Birger Jarl ställer oss: Har RPS fattat att julen innebär lite extra kostnader för våra medlemmar i form av julkappar mm inför julfirandet. Det är ju ändå önskvärt att ob-ersättningar, övertid och tidsförskjutningstilläggen finns med på decemberlönen så att våra medlemmar åtminstone kan se sina barn öppna klapparna innan de beger sig iväg till en natur på mobila kontoret för att försöka bringa bukt på styrkortsfärgen.

Enligt uppgift finns det 1600 upptäckta fel på novemberutbetalningarna. Vi vet att det inte är vår arbetsgivare i Stockholm som ligger bakom införandet av palassosystemet utan RPS.

HUR KAN MAN INFÖRA ETT SYSTEM SOM MAN PÅ FÖRHAND VISSTE INTE SKULLE FUNGERA?

Vi hoppas att förbundsstyrelsen och förbundsområdesstyrelsen med kraft verkar för att våra medlemmar får ut rätt lön. Vi är trötta på återkommande fel i våra lönespecifikationer och anser det nu vara dags att ta i med hårdhandskarna trots att vi vet att arbetsgivaren har fyra månader på sig att korrigera felen. Det är oacceptabelt att det får fortgå månad efter månad.

Vid nyår har RPS för avsikt att införa vårt nya semesteravtal samt sjuklöneavtal vilket tydligen ska hanteras inom PALASSO. HUR DÅ? Varför väljer man dessutom att införa det på nyårsaftonsnatt, då många planerat efter det gamla avtalet. Det skulle med självklarhet legat så långt fram så att medlemmarna kunnat ta höjd för införandet i sin periodplanering. RPS bländar oss med sin framförhållning och personalpolitik.

Vi hoppas att RPS verkligen har rätt att det kommer att fungera men tillåt oss småle.

Mycket energi har gått åt till att svara på frågor kring löneavtalet och vi försöker att svara efter bästa förmåga. Vi vet att de yngsta saknar sina uppflyttningar i trappan och hoppas att det snart ska bli verklighet. Det är ju nu över ett år sedan brevet damp ner i brevlådan och beskrev den nya trappan med lönesamtal mm. Den som väntar på något gott väntar tydligen alltid för länge.

City pmd har fått lysa 25 st tjänster till våra krimjurer och ärendet har denna gång varit öppet för hela riket. Med tanke på vårt höga löneläge i vår myndighet såg vi fram mot ett stort antal sökande från övriga län i Sverige, tyvärr har vi varit tvungna att förlänga ärendet 3 gånger och trots detta endast lyckats få in 21 st sökande vara av 14 från landet. Antingen är vår arbetsmiljö för dålig eller så är det så att det är inte värt att arbeta i Stockholm city trots oskäligen lön.

Vi välkomnar de som valt att ta steget att börja arbeta i city och kommer att göra allt för att de ska trivas, VÄLKOMNA!

Slutligen God jul och gott nytt år från Birger Tomten.

P.S som skalden Eklund sa, tomtar ska med tomtar fördrivas!!!



LÄNET RUNT

Rapport från Polisföreningen Söderort

I skrivande stund är inte löneavtalen klara och det är såklart RALS 2010-2012 som präglat det fackliga arbetet mest under verksamhetsåret.

Det har böljat fram och tillbaka, stupstocken var nästan på väg att lösas ut då parterna återupptog förhandlingarna igen. Polisföreningen i Söderorts linje har hela tiden varit att i första hand säkra en PA-trappa, eller principöverenskommelse, vad det kallas är mindre viktigt bara innerbörden är att vi vill satsa på att lyfta de lägsta lönerna. Även de obefodrade inspektörerna anser vi är en prioriterad grupp. Vi får se vart arbetsgivaren lägger fokus. De lokala löneförhandlingarna har präglats av bra diskussioner och en i huvudsak samsyn kring uppgiften.

Verksamhetsåret inleddes med att en ny ledning tog plats i Polisföreningen och även på Skyddsorganisationen tog två nya vice huvudskyddsombud plats. Första delen av verksamhetsåret prioriterades att levandegöra samverkansavtalet i Söderort, Skyddsombud började aktivt att delta på LSG-möten på Krim (där de inte tidigare varit delaktiga) för att vitalisera diskussionerna, frågan lyftes på DSG och försök att hitta rutiner och arbetsformer gjordes på alla olika nivåer. Även samverkans formerna vad gäller tillsättningar sågs över och ett arbete inleddes, där som vi ser det, facket ska involveras från början i processen fram till beslut, detta är ett arbete som vi fortsätter då vi fortfarande upplever att samverkan inte alltid fungerar som tänkt i dessa ärenden.

Globens närpolisstation ska flyttas ut tillbaka till Globenområdet, enligt planeringen under hösten 2012. Detta arbete fortlöper och samverkan sker. Dock togs beslut att basstationen i Västberga blir kvar. Huvudsskyddsombudet och fackliga förtroendemän har jobbat med frågan under hela året, dvs hur ska arbetsmiljön förbättras nu när beslutet är fattat att vi inte ska flytta. Renoveringsbehovet är stort och utrymmet trångt för att sammanfatta läget. Formaldehydmätningar gjordes och visade skrämmande resultat, dessa har nu följts upp

och INGA förhöjda värden finns längre, men problemet att medarbetare inte mår bra i vissa rum i Västberga kvarstår. Samverkan kring att lösa detta fungerar bra och har hög prioritet för både arbetsgivare och fack/skyddsorganisation.

Ordförande, vice ordförande och HSO har deltagit på planeringsdagar under året för att informera om aktuella fackliga- och arbetsmiljöfrågor men också för att få information från medlemmarna. Öppet möte med Stefan Eklund, förbundsområdesordförande hölls med aktuell löneförhandlingsinformation. Mötet var mycket uppskattat och välbesökt.

Pensionsfrågor har lyfts efter behov under året och idén att bjuda in en föreläsare på ämnet väcktes, förhoppningsvis under januari månad kommer en öppen föreläsning att hållas med nyttig och underhållande information kring pensionen. Detta bör även de som har många år kvar till pensionen bevista då det kanske ger ännu mer nytta i unga år!

För styrelsens del var en stor och viktig händelse den utbildnings-satsning som genomfördes med över 100 fackliga förtroendemän i Stockholms län under oktober.

Fokus under utbildningen var att höja kunskapsnivån vad gäller viktiga frågor såsom bl.a. arbetstid, lön, mångfald och pension.

Sammanfattningsvis kan styrelsen se tillbaka på ett aktivt, arbetsamt och lärorikt år och jag vågar lova att vi fortsätter att sätta medlemmarnas bästa i fokus även under 2012!

*Therese Skoglund Shekarabi
Pf Söderort*



Rapport från Nacka Polisförening

Nacka Polisförening

Nuvarande styrelses år började i februari med ett välbesökt årsmöte. Ny ordförande valdes och det följdes lite senare av ett nytt HSO.

Året har förutom det dagliga arbetet präglats av att styrelsen varit på en del utbildningar för att skaffa samt fräscha upp kunskaper, ett styrelseinternat blev det också.

Årets fokus har legat på att få styrelsen att fungera och att alla är delaktiga efter förmåga. Att väcka liv i arbetsmiljöarbetet har varit ett prioriterat mål, att utbilda samt få igång de lokala skyddsombuden i verksamheten. Visst fokus har därmed legat på arbetsmiljöfrågor på uttryckningssidan.

Att försöka se hur den lokala organisationen fungerar ur ett delvis nytt fackligt perspektiv, och hur samspelet med arbetsgivaren fungerar, med samverkan, DSG, polisenämnd etc. har tagit en del tid också.

Vi ser 2011 år som ett uppstartsår för den delvis nya styrelsen och vi siktar på att bli vassare nästa år..

Vi önskar alla medlemmar en God jul och ett gott nytt år.....

Styrelsen för Nacka Polisförening



LÄNET RUNT

Länspolisföreningen - Hur rekryteras polishästar?

Vilda västern på rytteriet.

Året går mot sitt slut. Det gör även den sanslöst utdragna lönerörelsen. Alla måste hålla med om att vi inte kan hålla på det här viset. Även arbetsgivaren borde vara bekymrad över att så stora resurser går åt för att fördela löner. Det kanske är något att tänka på nu när det är dags för motioner till både föreningar, förbundsområdesstämma och representantskap. Man kanske kan spruta bort individlönerna med en vattenkanon...

Samverkan har vi berört i olika sammanhang. Ibland fungerar den inte så bra vare sig på L eller O. Säkerhetsklassningen som dök upp som en blixtnärvaro blev ett typexempel. Informationen var helt klart bristfällig och det ledde till konflikter varav en troligen kommer att leda till en MBL-förhandling.

Ett delpensionsärende kommer också att bli föremål för en MBL-förhandling.

Utan uppsägning eller skäl ger arbetsgivaren direktiv till en medlem om att ändra uttaget av sin delpension trots att medlemmen har en tidigare överenskommelse med annan arbetsgivarrepresentant som gäller till 2014.

Tekniker går en utbildning på SKL som sträcker sig över nästan ett år. Den är dock indelad i treveckorsperioder där man arbetar som vanligt mellan kurstillfällena. Över sommaren är uppehållet längre. Arbetsgivaren har sett detta som en förbättring och ansett att restid föreligger vid två tillfällen, första gången man åker dit och sista gången man åker hem. Vi menar att detta inte kan vara rätt och utredning pågår.

På ORY är det lite vilda västern. Det har inträffat flera olyckor med hästar som inte har varit överförtjusta över att ha någon på ryggen. Skyddsorganisationen arbetar med problemet. Hur rekryteras man egentligen hästar???

I föregående nummer berättade vi om en historia från OTU om en kvinna med barnpassningsproblem. Genom samverkan har denna fråga fått en lösning som i alla fall är tillfredsställande för alla parter inom den närmaste tiden och troligen så länge som det behövs. På OTU pågår just en rekrytering av nya medarbetare.

En fråga som vi drivit länge har varit ersättning till OHU:s instruktörer. Chefen för O har två gånger skrivit till chefen för P om denna fråga. Inget händer dock. Det finns nog inte så stora utsikter till lösning i RALSen. När denna är klar måste frågan få en lösning. På OHU handlar dessutom inte bara om pengar utan även om arbetstid och dressyrtid. Allt fler och fler hundförare slutar och största orsaken är för stora krav i fråga om arbetstid. Personalen på OHU konstaterar att FAP:ens krav på dressyrtid inte uppfylls och man vill också ha definierat i vilken mån det är arbetstid när man tar hand om hunden på fritiden i olika fall. Vid ett allmänt möte förkastades ett arbetsgivarförslag om ny lista. Listan innebar förbättringar. Dock inte tillräckligt och förkastandet får ses som ett uttryck för en problematik som måste tas på stort allvar.

Länspolisföreningen har nu flyttat till delgivningens gamla lokaler precis innanför ingången till K 37:an. Dessa lokaler är betydligt större och lättare att hitta till för medlemmarna.

Robert jobbar hårt med hörselskydd till hela SPT-organisationen. Frågan om myndighetens posthantering blir allt mer och mer komplicerad. Den börjar nu svälla ut till att även omfatta trafiken med alla olika bilar som kommer in på området och berör nu även RPS.

Robert är också föremål för ett fantasifullt ärende när han skall ha ofredat en av DIF:s kvinnliga säkerhetsvakter på det skandalösa derbyt den 22/12 förra året. Nu har det snart gått ett år utan att Robert fått något besked från åklagaren om åtal eller nedläggning. Åklagaren är nu JO-anmäld för sin långsamhet.

Avslutningsvis ett stort Grattis till Roger som nybliven pappa och femtioårs jubilar i slutet på december.

God jul och gott nytt år till alla, även åklagarämbetet.

”Så kommer vintern med hala isen, och dito julen och julegrisen, och gröt och lutfisk och färska brön, då smakar nubben då är den skön”

Arne Wärn



LÄNET RUNT



Roslagens polisförbund blickar framåt.

När detta skrivs har styrelsen precis kommit hem från ett styrelseinternat där vi fokuserat på en liten backspegel och en stor vindruta inför framtiden. Vi kan konstatera att medarbetarna utfört jättefina prestationer under året vilket lett till att myndighetens verksamhetsmål för distriktet uppfyllts i de allra flesta fall. Här kan exempelvis nämnas beslaget av 26 kilo amfetamin när en radiobilspatrull skulle kolla upp en påtagligt nervös individ vid rutinkontroll. Om än att det bara är en pinne i myndighetens statistiska värld, men ack så värdefull den känns för alla inblandade kollegor och övriga i distriktet.

Inför nästa år har styrelsen för Roslagens polisförbund en ambition att stärka rådsombudens och skyddsombudens roll ute i organisationen. För att uppnå detta tror vi att det behövs både delaktighet och mandat så långt ut i verksamheten som möjligt. Den 31 januari kommer styrelsen och distriktets övriga förtroendevalda träffas för att komma fram till vilka fackliga frågor som känns extra viktiga på de enskilda arbetsplatserna inför 2012. Tanken är att genom detta arbete skapa ett väl förankrat föreningspolitiskt program inför verksamhetsåret 2012.

Roslagens styrelse på internat

Utöver detta lokala fackliga arbete i linjen kommer självklart bemanning och budgetfrågor ha ett fortsatt stort fokus med tanke på myndighetens fortsatta fördelningsprinciper med resultat, verksamhetsplanering och "produktion" i ett "rör". Väl skilt från budgetfördelning som baseras på andra faktorer sedan 90-talets polisverksamhet. När man pratar om att gjuta i betong synes budgetfrågan utgöra ett område där anpassning och förändringsbenägenhet lyser med sin fullständiga frånvaro.

PKC - kommenderingar

Efter att ha varit i negativt fokus med tvångskommenderingar och statistiska resultat som inte svarat upp mot justitiedepartementets ställda krav har det pågått en kontinuerlig dialog mellan arbetsgivare och fack för att skapa långsiktigt hållbara lösningar för PKC. Det har succesivt bemannats upp på både civil och polissidan och efter denna utveckling kan vi nu konstatera ett ökat intresse för PKC. Under hösten har det varit många sökanden på utlysta tjänster som FU-ledare och bemanningen börjar nu komma upp i en nivå där verksamhetskraven motsvarar bemanningsnivån. RPF ser betydligt bättre förutsättningar ur både personal- och verksamhetsperspektiv inför kommande verksamhetsår.

Personal och rörlighet

När det gäller intern personalrörlighet har året präglats av en fortsatt mycket positiv syn från ledningen när det gäller rotationer och rörlighet. Vi har även haft ett antal chefstjänster utlysta under hösten vilket bör bidra till goda förutsättningar inför 2012. Här kan nämnas enhetschef för PKC – Björn Arvill, enhetschef ordningen – Håkan Hillström, rotelchef krim Täby – Lotta Magnusson, näpochef Hallstavik – Jeanette Durefors och sektionschef utryckningen där tillsättning pågår när detta skrivs.

Inför 2012 kommer Roslagen endast tilldelas två nya aspiranter vilket inte kommer att räcka långt med tanke på väntade pensionsavgångar och kollegor som lämnar distriktet för tjänster på andra distrikt och avdelningar, något vi sett en ökande tendens till under senhösten. Särskilt sårbar är jour- och skiftesverksamheten där arbetsgivarens syn på arbetstidsavtalet samt förhållandevis låga ersättningar medför att allt fler ställer sig frågan om det är värt att offra nätter och helger i den utsträckning som nu är fallet.

Själv är jag övertygad om att allmänheten önskar en fortsatt närvaro av poliser på gator och torg under dygnets alla timmar och att dessa kollegor ska präglas av kunskap, erfarenhet och inte minst trygghet i sin person och yrkesroll.

I takt med att polisens mångfaceterade värdegrund allt mer suddar ut det gamla "skydda, hjälpa och ställa tillrätta" finns det nog anledning att ibland stanna upp och betrakta verksamheten ur ett medborgarperspektiv snarare än en produktionsenhet för statistiska måluppfyllelser för lagföring.

Med förhoppning om en framtida öppen debatt med "högt i tak" i egen organisation återstår att önska alla medlemmar en GOD JUL och ett Gott Nytt År!

Roslagens PF
Martin Åberg

LÄNET RUNT

Södertälje Polisförening

För min del så håller ett yrkes- och fackligt liv på att närma sig ett slut med anledning av pension i början av nästa år.

Fler och fler gånger ju närmare tiden kommer så kommer jag att konstatera att det här mitt sista möte etc.

Därför vill jag ta tillfället i akt att skriva några rader i decembernumret.

I april månad beslöt DSG att utvärdera stationsbefälens arbetsmiljö. Detta efter att alarmerande uppgifter inkommit om dålig arbetsmiljö. Tillbudsansmälningar hade bl.a. skrivits. Huvudskyddsombudet krävde en omedelbar kortsiktig lösning och även en mera långsiktig sådan.

En arbetsgrupp bildades med IG-chef, arbetsmiljösamordnare från P, skyddsombud, stationsbefäl och chef för trafikpolisen. Gruppen ville också att samtliga stationsbefäl involverades i översynen.

Rapporten redovisades i oktober månad.

Mitt i sommaren hade vi också hjälp av två medarbetare från Citypolisen med en genomlysning av utredningsverksamheten i Södertälje. Rapporten redovisades i slutet av augusti och DSG beslöt att denna rapport plus SB-rapporten skulle ses som en enhet och enhetscheferna för ordningspolisen och kriminalpolisen fick i uppdrag att sammanställa ett förslag till inriktning som sedan drogs för OFR/P i samverkan. Polisfacket var även remissinstans för krimrapporten i augusti och vi kände redan då att utredarna på kort tid hade sett flera utvecklingsområden i Södertälje. De poängterade dock att det görs mycket bra arbete i distriktet men som vi ofta säger: inget är så bra än att det inte kan bli bättre.

Efter samverkan med polisfacket så tog Strategiska ledningsgruppen i början av november ett inriktningsbeslut.

Det leder alltför långt att gå in i alla detaljer men jag kan nämna några av de tolv punktförslag som fanns:

- Ungdomsgruppen organiseras i en rotel med en chef och två gruppchefer/fu-ledare
- En separat godsgrupp skapas (innan dess fanns en kombinerad gods- och receptionsgrupp). Godsgruppen finns under utredningsroteln
- Utredningsgrupperna 1-3 organiseras med ansvarsområdena: Relations-Seriebrotts samt Mängdbrottsgrupp
- En bemanningsökning med tre personer som stationsbefäl

En fråga som hela tiden lever är förstås byggandet av nytt polishus. I skrivande stund i början av november så kunde vi konstatera rivning pågick av befintlig fastighet. Tidsschemat ligger ca 3-4 månader efter. Detta på grund av att en av hyresgästerna flyttade ut sent. Markprover är tagna, inga tecken på något farligt ämne.

I styrgruppen har vi en inriktning om konsultstöd, 500 timmar under två år för att implementera de nya utmaningar som bl.a. finns i att sitta i öppna lösningar, utveckla verksamheten, nya arbetssätt/metoder m.m. Studiebesök har gjorts på flera ställen där man i kontorsmiljön arbetar i s.k. öppna lösningar.

En del har varit bra en del mindre bra. I år provar vi ett annat upplägg beträffande 2012 års Verksamhetsplan eller som vi kallade det förra året: Mål- och strategidokument. Bekymret med en VP är ju att få delaktighet vid framtagandet och att sedan få dokumentet att bli levande för medarbetarna.

Vi bildade en styrgrupp med bl.a. controller, biträdande distriktschef, enhetschefer, polisenämndsledamot och fackliga representanter.

Därefter bildades tre st. tvärgupper: Utredning/lagföring, BF-verksamhet och gemensam verksamhet. Gruppledarna knöt till sig medarbetare från olika verksamhetsgrenar och som ett exempel så leddes UL-gruppen av ett stationsbefäl.

Grupperna satte igång redan innan sommaren och jobbade intensivt och hade kontinuerliga redovisningar i styrgruppen. Redan i mitten av november d.v.s innan myndighetens VP var klar så fanns ett första utkast till mål- och strategidokument.

Vi tror att med den här delaktigheten så kan det bli en produkt som inte bara är en "hyllvärmare".

Slutligen. Vi har i v. 46 genomfört en endagsutbildning för skyddsombuden. Fokus för dagen var mycket den hotbild som finns i Södertälje pmed med anledning av rättegången som startade i november och som ska pågå fram till april månad 2012. Skyddsombuden fick bl.a. till uppgift att ta med sig frågan hur medarbetarna upplever situationen och diskutera det i mindre grupper för att sedan återkoppla till närmaste chef.

Flera andra frågor hanns med under dagen och ansvariga var bitr. HSO, f.d. HSO (numera gruppchef) samt länets samordnare i Arbetsmiljö.

/Jan Svensson
Ordf.





- 82



Bästa julklappen?

HJÄLP 2982 STOCKHOLMARE ATT FÅ JUL IGEN

De flesta som lever i hemlöshet har firat klassiska jular en gång i tiden. Stockholms Stadsmission arbetar året om för att de ska få göra det på nytt. Vi håller dörren öppen för den som är ensam och bidrar till att människor får kraft att bygga upp sina liv på nytt.

Har du lite jul över?
SMS:a "HEM" till 72 900 så skänker du 50 kr.

**STOCKHOLMS
STADSMISSION**

Vid obeställbarhet, returnera
tidningen till:

Polisförbundet Stockholms län
Bergsgatan 23, 1 tr
112 28 Stockholm

PLATS FÖR ADRESSETIKETT

DEN FACKLIGA PROFILEN

Robert Brindeby är 47 år gammal. Han föddes i Sollefteå, i Björksjön. Fadern var skogshugare modern arbetade inom sjukvården. Han fick även så småningom två yngre bröder. När Robert var 1 år gammal, flyttade familjen till Örebro där föräldrarna fick arbete, fadern utbildade sig till elektriker på LM Ericsson. Robert minns det som en trevlig småstad, det var många barnfamiljer och det var mycket lek, röda och vita rosen bland annat.

När Robert skulle börja mellanstadiet flyttade familjen till Stuvsta i Huddinge, till en egen villa. Modern hade då utbildat sig till audionom, och fadern fick arbete som värmetekniker på Stockholms skolor. Robert trivdes i skolan, och var mest intresserad av SO-ämnena och särskilt historia. På fritiden spelade han basket i Huddinge.

På gymnasiet började han i Bandhagens gymnasium, han gick ekonomisk linje. Det var bra stämning och Robert uppskattade både lärare och kamrater. Robert blev kassör i elevrådet och arrangerade flertalet skolfester. Han engagerade sig även i en partipolitisk skolorganisation där han satt med i styrelsen. Han sände även närradio på den tiden. I samband med det, fick han nytta av sitt musikintresse, han hade börjat extraknäcka som discjockey. Han gick ut gymnasiet med goda betyg.

Militärtjänstgöringen fick Robert fullgöra i Boden. Där var det kallt, mörkt, blött och glest mellan människorna. Robert var inte van vid den miljön och längtade hem, bland annat till flickvännen. Under den tiden började han träna styrketräning och styrkelyft för att få tiden att gå.

Under militärtjänstgöringen hade han börjat fundera på att söka till Polisen, och det bidrog till att han genomförde lumpen trots motigheterna. Bidragande till att han ville bli polis, var att han uppfattade yrket som fritt och spännande, samt att utbildningen var betald. Han hann dock gå en PA utbildning på Frans Schartaus läroverk och arbeta som arbetsledare på Clock samt arbeta som tulluppsyningsman ett par år, tills han kom in på Polishögskolan.



*Robert Brindeby
Vice ordförande i SÖPO, samt
huvudskyddsombud*

Robert tyckte att PHS var en stimulerande, effektiv utbildning, med bra lärare och arbetskamrater. Det var mest plugg, men även en del fester. När han var färdig på PHS, sökte han till Stockholm, Norrmalm, men tvångsplacerades i Huddinge. Först tyckte han att det var ett nedköp, men han upptäckte snart att det var full rulle, och att man där fick kvalificerade arbetsuppgifter redan som ny polis. Han hade med sig erfarenheterna från sina tidigare arbeten, när det gällde att hantera både allmänhet och klientel.

Han trivdes mycket bra i radiobilen, med kollegorna och cheferna i Huddinge. På den tiden var det en hel del biljakter, det fanns en hundbil i varje turlag, så det greps en oerhörd mängd tjuvar. När det var lugnt besöktes knarkkvartarna som fanns i mängder i vissa sommarstugeområden. På den tiden fanns det ju så säkra kvartar, som man kunde besöka obehindrat som polis, vilket uppdagade åtskilliga brott. Det fanns både stöldgods, vapen och narkotika att hålla koll på. Ett pass mötte Robert sin grannes bil, nystulen, och framförd av en narkoman. Det ledde till en biljakt där befälsbil totalkvaddades, men som väl var, klarade sig grannens bil och narkomanen greps i vederbörlig ordning.

Under denna tid träffade Robert sin blivande hustru, Suzanne, som han numer bor i ett fint hus tillsammans med. Dessutom har de fått två fantastiskt söta och välartade flickor som på modernt vis bloggar, främst om mode. Den lilla tid som finns över efter jobbet, ägnar Robert åt hemmet, familjen och när tid finnes att meka med sina bilar.

Efter tolv år i radiobil, när Robert var yttre befäl, råkade han skada sig på fritiden, genom att han föll ned från ett tak. Detta ledde till att han fick börja arbeta som ungdomsutredare på NÄPO Huddinge. Där blev han vald till turombud, vilket innebar ett engagemang även som skyddsombud. Redan under militärtjänsten, i Boden, hade Robert varit engagerad som skyddsassistent, militärens motsvarighet till skyddsombud.

Han blev ordförande för föreningsrådet och kort därefter kom han med i SÖPOs styrelse. Han arbetade främst med tjänstetillsättningar men även med skyddsfrågor. Sedan 2003 har Robert varit huvudskyddsombud i Södertörn. Som skyddsombud brinner Robert för att förbättra den psykosociala arbetsmiljön, han har initierat ett antal psykosociala skyddsronder och även gjort några anmälningar till arbetsmiljöverket enligt AML 6:6a. Parallellt med uppdraget som huvudskyddsombud, arbetade Robert som FU-ledare och sedan gruppchef, vilket innebar orimlig arbetsbelastning. När han arbetade med det ena uppdraget, växte pappershögar på det andra. Det tillsammans med hans egen skada med åtföljande konvalescens, kan ha bidragit till hans engagemang för skyddsfrågorna.

Sedan ett år tillbaka, har Robert fått möjligheten att koncentrera sig på det fackliga uppdraget på heltid, som huvudskyddsombud och vice ordförande. Det viktigaste i Roberts fackliga uppdrag, är arbetsmiljön och att medlemmarna i en slimmad organisation får möjligheten till en rimlig arbetsmiljö under ett långt arbetsliv.

*Text av
Tommy Hansson*