

Framtidsgruppens arbete

Efter Polisförbundets Representantskap i september 2006 beslutade styrelsen, på inrådan av rådet, att bilda en arbetsgrupp¹ för att hantera våra framtidsfrågor. Gruppen tog sig namnet ”Framtidsgruppen”. De fick till uppgift att beakta både de krafter som menar att den polisfackliga organisationen i Stockholms län ska lämna Polisförbundet, såväl som de som menar att vi även fortsättningsvis ska vara en del av Polisförbundet. Framtidsgruppen fick mandat att förutsättningslöst arbeta med framtidsfrågorna.

Med de förutsättningarna påbörjade de sitt arbete i november 2006 med att intervjua olika förbundsordförande sedan början av 80-talet och ledande fackliga företrädare i Stockholms län sedan 70-talet. Gruppen tog också del av skriftlig dokumentation som beskriver historien för Polisförbundet och det som idag är förbundsområde Stockholms län, från förra seklets början fram till våra dagar.

Åsikter från föreningarna, intervju med sittande förbundsordförande och intervjuer med hela eller delar av styrelserna i de flesta förbundsområden som ligger inom två timmars bilresa från Stockholm ingår också i materialet.

Var och en kan ta del av rapporten i sin helhet, bl.a. på hemsidan www.blaljus.nu, varför vi redovisar resultatet med några korta fraser:

- *Det har skett en maktförskjutning från Representantskapet till Förbundsstyrelsen.*
- *Av förbundets historia kan vi lära oss att lönefrågan har varit upphov till splittring.*
- *Polisförbundet behöver demokratisera organisationen.*
- *Motsättningar finns och har funnits mer eller mindre över tid. Det viktiga är att man får tillfälle och tar sig tid att diskutera och debattera dessa frågor. På så sätt förebygger man och minimerar motsättningar som skadar organisationen.*
- *Samtliga förbundsområden som Framtidsgruppen har pratat med uttrycker en stark vilja om att Stockholms län även fortsättningsvis ska vara en del av ETT nationellt förbund. Detta uttrycks mycket tydligt.*

I juni 2007 var arbetet slutfört och gruppen överlämnade sin rapport och gruppens arbete avslutades med en redovisning för rådet. Rådet godkände rapporten och tog beslut om att behandla själva sakfrågan vid ett senare tillfälle. Det har inte gjorts under hösten, men en behandling i rådet torde ske under 2008.

¹ I gruppen ingick Kenneth Falk och Emma Cronberg från dåvarande styrelsen, samt Eva Andersson/Länspolisföreningen, Leif Eriksson/PF Birger Jarl, Håkan Stolt/Roslagens PF och Ulf Magnusson/Nacka PF.

Information

Vår informationsstrategi bygger i huvudsak på fyra informationskanaler, FACKINFO, INTRAPOLIS, tidningen POLISEN och vår hemsida BLALJUS.NU. Genom dessa kan vi nå våra målgrupper som förutom våra medlemmar är chefer i polisorganisationen politiker, politiker och mediaföreträdare. Arbetet med att ta fram en kommunikationspolicy för oss har legat på is under 2007. Ramarna finns och arbetet kommer att fortsätta under 2008.

Fackinfo

Fackinfo riktar sig i första hand till fackliga företrädare och medlemmar i vår organisation och sprids vid behov via GroupWise (GW). Under 2007 skickades Fackinfo ut vid tre tillfällen.

Intern information/Intrapolis

Vår fackliga sida på Intrapolis kom igång på allvar under hösten. Tanken är att våra medlemmar snabbt ska kunna hitta facklig information och läsa om aktuella fackliga frågor där. Även föreningarna har här en möjlighet att komma ut med egen information. Det krävs dock ett engagemang och en utbildning för systemet och det senare saknar ännu någon förening. I övrigt har vi med GW på måndagseftermiddagarna skickat ut vår veckoplanering och aktuell förhandlingsinformation².

Tidningen Polisen

Under 2007 gavs tidningen ut med fyra nummer i en upplaga på drygt 5 000 ex. Tidningen skickas, förutom till förbundsområdets medlemmar även till fackliga kamrater utanför länet, riksdagspolitiker och lokala politiker. Den går också ut med internpost till alla högre chefer inom myndigheten. Tidningen har skildrat såväl den tjänstemässiga som den fackliga verksamheten under året. Även under 2007 har styrelsen arbetat aktivt för att bredda tidningen så att den på ett bättre sätt ska röra och beröra medlemmar och verksamhet i alla delar av länet. Tidningen ska också ge information till chefer och politiker om polisverksamheten och vad facket anser. Avsiktligt varvas allvarliga frågor med lättsammare läsning vilket ger bredd åt tidningen.

Hemsidan

Vår hemsida har visat sig vara en stor informationsframgång. Besöksfrekvensen ökar ständigt. I januari 2008 har hemsidan över 500 besökare per dygn. Det är 200 fler per dygn än vid samma tid förra året. Tekniken utvecklas ständigt och en ny lättläst och lätthanterad version kom igång i november. Redaktören Claes Cassel uppdaterar hemsidan normalt en gång i veckan och vid behov oftare. På hemsidans forum, där besökarna kan skriva inlägg, förs ständigt en intressant debatt kring polisfrågorna som många följer, inte bara poliser. Strävan är att rikta sig till en bredare krets av läsare, utanför vår egen medlemskrets. Vi har vid flera tillfällen fått bekräftat att höga chefer, lokal- och rikspolitiker, journalister och poliser från andra delar av landet läser www.blaljus.nu.

² Se vidare Lön- och anställningsvillkor (sidan 25).

Fackliga studier

Under de senaste åren har vi haft uppdraget att anordna två introduktionskurser och två fortsättningskurser årligen. Förbundsstyrelsen har beslutat och påbörjat genomförandet av ett nytt utbildningssystem för de förtroendevalda, varför 2007 i studiehänseende var ett mellanår. Vi anordnade därför bara en introduktionskurs. Den var uppskattad och deltagarna var mycket nöjda, vilket framgick av kursutvärderingen.

Det nya systemet är uppbyggt i sex nivåer/steg och planeringen har påbörjats. Steg 1 är en endagsutbildning ämnade för nybörjare som ligger på respektive förbundsområdes ansvar. Vi genomför steg 1 vid två tillfällen, den 7 och 17 mars. Övriga utbildningar fr.o.m. steg 2 anordnas och genomförs av anställda på förbundskansliet.

Det är meningen att de fackliga företrädarna ska gå de sex stegen i tur och ordning. I systemet finns, från steg 3 och uppåt, kurser med inriktning på olika ämnesområden. Vi tycker att utbildningssystemet känns genomtänkt och strukturerat och är tilltalade för de flesta. Den oro som finns över det nya systemet är platstillgången.

Frågan är om platserna räcker till för det stora behov av utbildning som efterfrågas hos oss?

Stödverksamheten vid Polishögskolan

Vi ger studerandeförbundsområde Solna särskilt stöd på uppdrag av förbundsstyrelsen och motsvarande uppdrag om stödverksamhet finns i Umeå och Växjö, där förbundsområdena Västerbotten och Kronoberg utför det. Ersättning för detta ges till vardera förbundsområdet med 50 000 kr och kostnader därutöver kan ersättas efter särskild framställan.

För det praktiska arbetet ute på Polishögskolan har vi sedan flera år en särskild arbetsgrupp. I gruppen har Anders Åhrlin (PF Södertörnspoliserna), Susanne Liwång (PF Birger Jarl), Pernilla Oscarsson och Johan Skogfeldt (Länspolisförbundet) ingått. Pernilla övertog i juni ansvaret som samordnare för gruppens verksamhet efter Anders, som senare i november helt lämnade uppdraget i och med sin flytt till Örebro. Johan tillkom kort tid därefter.

Gruppen har haft facklig information till alla under polisprogrammets första och fjärde termin. Vid första informationstillfället presenteras Polisförbundet och tillsammans med deras skolans egna valda företrädare rekryterar vi även nya medlemmar. I fjärde terminen är fokus på att förbereda dem på den stundande praktiktjänstgöringen. Vi vill ge dem svar på de vanligaste frågorna om anställningsvillkor, deras rättigheter och skyldigheter, m.m och ge dem lite goda råd på vägen.

De är även med som stöd på individnivå till dem som inte klarat skolans krav i div. ämnen, men även för att bevaka att skolledningen tillämpar det regelverk som finns. Stödpersonerna har en löpande kontakt med skolledningen för att underlätta samarbete mellan fack och skola.

I januari planerades och genomfördes en utbildning för studerandeförbundsområde Solnas styrelse som de själva betalade för. Utöver årsmötet i februari hade de ett val till vakanta funktioner i september, eftersom de med naturlighet växlar företrädare terminsvis.

På många sätt blev det en nytändning i höstas och förberedelserna inför Representantskapet gjordes i samverkan med de andra skolornas företrädare. Det är ett viktigt forum för dem, där de kan diskutera gemensamma frågor och problem som av och till uppkommer på någon av de tre skolorna. Årets träff skedde i internatsform och anordnades av Polisförbundet centralt. Gruppen kommer att delta vid en utbildning för studerandeföreträdare och stödpersoner i Skövde under slutet av februari som även den anordnas förbundet centralt.

Representantskapet

Representantskapet är Polisförbundets högsta beslutande organ och det sammanträder varje år. Det hölls i år på Clarion Hotel på Södermalm i Stockholm, där vi hade 26 av de 121 ombuden. Huvudintrycket från årets möte är att alla valde att ta det mycket försiktigt, jämfört med året innan i Malmö. Visst fanns en del meningsmotsättningar kvar, men det var ett lagom givande och tagande och troligen reste ingen hem med någon känsla av bitterhet.

Valberedning

Fredrik Pahlberg från Norrorts PF, valdes att som en av sex ledamöter ingå i Polisförbundets valberedning. De bereder alla valfrågor under innevarande mandatperiod, till september 2010.

Motionsbehandling

Demokratifrågorna drevs ganska hårt av oss, men med måttlig framgång. Vi fick inte till någon stadgeändring, utan förbundsstyrelsen uppmanades istället att inrätta ett rådgivande ordförandeforum inom förbundet. Det ska bestå av förbundsområdenas ordförande, vilka bör träffas vid två tillfällen varje år. Det blev till slut både en votering och rösträkning med 60 ombud för förslaget och 50 emot, innan det klubbades.

Det blev mycket debatt om studenternas medverkan på representantskapen. Ombud från Kalmar och Hallands län var tydligt oroad över studenternas inflytande i församlingen och vill ha en översyn av studenternas representation. Vi stödde avslagsyrkandena från studerandeombuden från Solna och Umeå. Det blev slutligen både votering och rösträkning. Motionerna bifölls av 71 röstande medan 46 var för avslag och vi reserverade oss också mot beslutet.

Ett ombud från Västra Götaland hade skrivit om basverksamheten; utryckningspolisers och utredares hårda slit. Han ville se kraftfulla åtgärder från förbundsstyrelsen för att förbättra deras villkor och arbetsmiljö. Förbundsstyrelsen hade dock yrkat på avslag med den lite tunna motiveringen att förbundet ska arbeta för alla medlemmar och kan inte engageras särskilt för vissa grupper. De insåg dock att de var på väg mot en förlust i beslutsgången och vek sig snabbt och smidigt och yrkade bifall.

Uttalanden

Brottsoffermyndighetens tendens att pruta ner eller stryka de skadestånd som tilldömts poliser för övergrepp de utsatts för i jobbet, är en av vårt yrkes motigheter. RPS hantering av uniformsfrågan är ett annat område som kan få poliser att uttrycka sin ilska i samfällid kör. På båda de här områdena gjorde ombuden kraftfulla och enhälliga uttalanden.

Tjänstemässig organisation

Polisstyrelsen

Vår representation i polisstyrelsen, har som föregående år, varit en ordinarie och en ersättare. Eftersom det var riksdagsval under 2006 så fick vi en delvis ny polisstyrelse där den tidigare ordföranden Kristna Axen Ohlin nu lämnat över rollen till sin kollega Kristina Alvendal. Hon leder en polisstyrelse med tretton ledamöter från sju olika partier, eftersom centerpartiet återkommit på Stockholmsscenen. Något som märks tydligt efter ett val är att styrelsen vill bli mer operativ och för fram detaljsikter, vilket dock brukar avta under mandatperioden.

En stor fråga under året var polisstyrelsens försök att stoppa ansökan om marschen genom Rönninge centrum i Salems kommun. Trots att myndighetens chefsjurist gjort en utförlig och tydlig föredragning av gällande lagstiftning och rättspraxis, blev styrelsens uppmaning till myndighetsledningen att förbjuda marschen. Demonstrationsrätten är grundlagsskyddad och vill man ha någon ändring så ska detta inte ske inom polismyndigheten, utan i den lagstiftande församlingen riksdagen.

Verksamhet/Budget

Arbetet med verksamhetsplan och budget har bedrivits på två nivåer, dels i en styrgrupp och dels i två projektgrupper, där styrgruppen var partssammansatt. Det har varit en projektgrupp för verksamhetsplanen och en för budgeten, vilka dock inte varit partsammansatta. Arbetet har bedrivits så att verksamhetsplanen behandlades först och därefter sattes budgeten.

Verksamhetsplan

De mål som sätts upp av myndigheten kommer från två håll, dels från RPS (nationella mål) och dels från myndigheten själv. De nationella målen kan i sig delas upp i två delar, nationella mål generellt och nationella mål som riktar sig specifikt till vår myndighet. I båda fallen är målen och målnivåerna beslutade av RPS. Myndighetens egna mål är framtagna utifrån den lokala problembilden och lokala prioriteringar. Polisstyrelsen beslutar om dessa mål.

Vi kan konstatera att det mesta som återfinns i verksamhetsplanen är bestämt på den centrala nivån där RPS har slagit fast mål och inriktning. Tyvärr saknas förståelsen för huvudstadens specifika problem. Generellt sett kan sägas att de nationella målen är både fler och mer specificerade än tidigare år. Det har medfört ett begränsat utrymme för myndigheten att prioritera egna mål, även om lokalkännedomen pekar i en annan riktning. Även om tongångarna varit annorlunda i år så håller trenden i sig, kvantitet går före kvalitet. Då vi fackligt påtalar konsekvenserna av denna typ av verksamhetsbedömning visar myndigheten till viss del förståelse för invävningarna.

Budget

För polismyndigheten i Stockholms län kommer 2008 att bli ett år av ytterligare besparingar. Det överskott som myndigheten hade 2006 fick vi spara och föra över till 2008 års verksamhet, men det räcker inte. Vi måste därutöver minska utgifterna med 50 miljoner kronor för att få en budget i balans. I en redan slimmad organisation kräver det kraftfulla åtgärder.

Stockholms län är en stor myndighet med drygt 6 000 anställda och en medelsbudget på drygt 4,3 miljarder kronor, så 50 miljoner kronor är inte en så stor besparing i det sammanhanget. Men den som tror att besparingarna kommer att passera obemärkt har fel. Organisationen har slimmats hårt de senaste åren och blivit mycket kostnadseffektiv, varför de nya besparingarna kommer att slå direkt på verksamheten.

Besparingarna beräknar man uppnå genom:

- *en neddragning av antalet civilanställda med ca 50. Det är tänkt att man ska klara det med pension och naturliga avgångar, vilket förväntas ge 20 miljoner kronor.*
- *Kraftiga neddragningar av övertidskostnaderna som förväntas minska med ytterligare 20 miljoner kronor.*
- *Minskade drifts- och investeringskostnader, vilket beräknas ge 10 miljoner kronor. Det senare innebär att fordon, primärt civila bilar, byts ut i en lägre takt än tidigare, att lokalanpassningar sker med ytterligare förtätningar och genom att investeringar på nya båtar skjuts på framtiden.*

Dessvärre så ser det just nu långt mycket värre ut kommande år. Siffrorna är så stora så det är helt uppenbart att vi inte klarar sådana besparingar utan att det får betydande konsekvenser för verksamheten och därmed för brottsligheten i huvudstadslänet. Krasst sett skulle vi behöva ”sälja” ett eller två polismästardistrikt för att klara ekonomin. Det är förstås omöjligt. Med de tillskott som vi kan läsa oss till i regeringens budgetproposition så är det befogat att ställa sig frågan om vi får vår beskärda del av kakan?

Därför är det dags att vi ser oss omkring och ser vart pengarna tar vägen. RPS har ökat sin personalstyrka med förhållandevis stora siffror. Vi talar om en ökning med upp mot 50 procent de senaste åren i en organisation som bland annat har, och har tagit på sig, en stor kontrollfunktion. Den fråga vi ställer oss är om det verkligen var meningen att den stora satsningen på polisen skulle gå till internkontroll istället för till ökad polisiär kraft ute i samhället?

Chefsfrågor

I och med att Anders Westlund har varit adjungerad till styrelsen har hans arbete i stora delar varit ”ett rent resursutnyttjande” ur styrelsens perspektiv. Det har även lett till att vi fått en direkt och enkel process för förankring av våra fackliga chefsfrågor.

Rikspolischefens avgång

Stefan Strömberg påstod i sin ledare i septembernumret av tidningen Svensk Polis att ”Vårt resultat är för magert”. Hans ständiga uttalanden om att vi presterar för lite saknade varje drag av uppmuntran och insikt om hur poliser arbetar. Hans torra och stela budskap bidrog snarare till olust och ovilja. Aldrig några uppmuntrande ord om att det trots allt görs ett bra arbete inom polisen. Detta ledde till ageranden från Chefsföreningen, vilket berörs längre fram³.

Chefssamverkansgruppen

Kritik har framförts vid chefskonferenser mot den alltför otydliga chefsrollen. Kritikerna menar att det förutsätts att en chef ska klara av allt och man saknade både avgränsning och tydliggöranden. I denna partsammansatta och myndighetsgemensamma grupp är uppdraget att ta tag i hela chefsförsörjningsprocessen.

Tidsbegränsade förordnanden

När det gäller förordnanden för chefer har det tagits olika lokala initiativ. Initiativ som säkert varit välmotiverade, utifrån att man upplevt sig sakna gemensamma inriktningar, men som också inneburit att man löser förordnandefrågor lite olika. Frågan har även diskuterats i chefs-samverkansgruppen, som inte är nöjd med att det finns olika lösningar. Gruppen har funnit anledning att lyfta frågan om tidsbegränsade förordnande, se dess för- och nackdelar, och se om kanske ett chefsavtal skulle kunna vara ett alternativ. I gällande verksamhetsplan står det att läsa:

”Mål och strategier för verksamhet med nationellt fokus:

Myndigheten ansvarar för att alla chefer med tidsbegränsade förordnanden har individuella planer då förordnandet tar slut. Om personen fortfarande är anställd efter avslutat chefskap ska kompetensen tas tillvara.”

Vi har nyligen påbörjat en utvärdering av detta.

³ Se vidare Polisens roll (sidan 44).

Tillsättningar

Personalrörligheten

Vi har under flera år efterfrågat en gemensam hållning av och en bättre struktur på rörlighetsfrågorna. Under lång tid har vi förespråkat ett rörlighetsavtal för myndigheten där frågan får sin lösning. Flertalet arbetsgrupper har hanterat detta ämne under de senaste tio åren utan att nå en lösning. I det avseendet blev inte 2007 något undantag.

Arbetsgivaren har under året ändå fört fram egna idéer och förslag på lösningar kring frågor som hör hemma under ämnesområdet. Tidsbegränsade förordnanden för andra än chefer är en sådan fråga som arbetsgivaren fört fram i olika sammanhang. Vårt svar är och har varit, att vi gärna diskuterar dessa frågor tillsammans med andra rörlighetsfrågor i en arbetsgrupp som skapar en helhetslösning kring personalrörligheten för hela myndigheten.

I slutet av året togs frågan upp på nytt med arbetsgivaren. Ett antal möten med personaldirektören är inplanerade och vi fick nytt hopp om en lösning av frågan, även om vissa arbetsgivarföreträdare framhåller att deras möjlighet att omplacera arbetstagare skulle inskränkas med ett rörlighetsavtal. Så sent som i februari kom vi dock överens om att än en gång sätta oss i en partsammansatt grupp och se över frågan.

Tillsättningsärenden

Styrelsen har hanterat flera tillsättningsärenden på högre chefsnivå, men fört en kontinuerlig dialog med företrädare för berörda föreningar. Tyvärr har några ärenden dragit ut väl lång tid när nya sökande tillkommit, varför den i vardagen väl fungerande vikariens lojalitet utnyttjats utan att denne i realiteten kunnat konkurrera om att få den lediga funktionen. Ett frågetecken rätades dock ut i slutet av året, när RPS tydliggjorde vad som krävs för att få en ny anställning som polisintendent med funktion inom myndigheten.

Totalt sett har rekryteringarna till olika vakanta funktioner varit svår. Vad det beror på kräver en djupare analys men för de lägre befälsfunktionerna torde det faktum att nyrekryteringen till yrket låg nere under tre år i mitten på 1990-talet spela en betydande roll.

Överklaganden

I och med att merparten av alla tillsättningar genomförs som omplaceringar inom den berörda myndigheten, så är det få missnöjda medlemmar som kan få saken prövad i högre instans. Det är bara när en ny anställning⁴ görs som överklagan kan behandlas. Från januari 2008 så finns det en ny statlig myndighet – överklagandemyndigheten – som ska handha alla sådana ärenden; allt för att misstanke om jäv ska undanröjas.

⁴ Merparten av överklaganden till RPS har varit från studenter som inte fått anställning som polisaspirant.

Lön och anställningsvillkor

Förhandlingsverksamhet

Merparten av förhandlingsverksamheten på myndighetsgemensam nivå med oss sker idag inom ramen för de förhandlingsträffar vi regelmässigt har på måndagsförmiddagarna. De leds av en central arbetsgivarföreträdare från personal- och utbildningsavdelningens HR-enhet och i förekommande fall sufflerad av en föredragande i de ärenden förhandlingen avser, samt en företrädare från varje fackförbund⁵. Vanligtvis anmäls ärenden ena måndagen för att sedan förhandlas nästa måndag eller på annan avsatt tid. Under mellantiden kan då förankring ske.

Trots denna befintliga förhandlingsorganisation, så finns det fortfarande ärenden som går fel väg och där man på individnivå försöker gena för att tjäna in tid. Allt beroende på dålig framförhållning och ett alltför högt krav på att det skall gå fort, vilket oftast betyder att det också blir fel beslut som tas, men det finns även en spridd okunskap om dessa måndagsträffar.

Vi är överens om att alla förhandlingar som är myndighetsgemensamma skall tas i rätt forum, men vi vet att vissa frågor som berör fler än ett polismästardistrikt – ex. samverkan i norra och södra länsdelen, inte alltid hanteras rätt.

⁵ OFR/P och OFR/S (Offentliganställda Förhandlingsråds två avtalsområden för Polisförbundet och ST), samt SACO och SEKO.

Lönerörelsen 2004-2007

RALS 2004-2007 är avslutad och vi gör en tillbakablick för att visa hur utfallet blev under hela avtalsperioden. Förhandlingarna fördes vid polismyndigheten, eftersom vi var lokal förhandlingspart, men RPS hade stor insyn i arbetet; minns det planerade medlemsmötet i Polishusparken den 1 juni 2006!

Första revisionstillfället

Under sommaren 2005 fick *alla medlemmar* vid första revisionstillfället - som flyttades från den 1 mars till den 1 juli 2005 - sin månadslön höjd med 800 kronor och ett engångsbelopp om 6 000 kronor, för att kompensera den uteblivna retroaktiviteten.

Andra revisionstillfället

Den 1 juli 2006 fick de flesta inspektörerna ett generellt påslag med 650 kronor och ett engångsbelopp om 5 000 kronor. Poliserna vid operativa avdelningens pikétenhet och alla som arbetade inom kriminalunderrättelsetjänsten (KUT) uttogs som försöksgrupp för individuell lönesättning för andra än chefer. De kunde efter lönesamtal få en av två nivåer; 650 eller 900 kronor. Vid revisionstillfället gjordes även en satsning på familjeutredare, förhandlare och debriefers. De fick lönen höjd med ytterligare 550 kronor, totalt 1 200 kronor. Vi överenskom också om en strukturförändring genom att höja lönen för gruppchefer med utredningsansvar med 1 000 kronor, varför deras utfall blev 1 650 kronor.

För kommissarierna blev resultatet att revisionstillfälle två slogs ihop med det tredje till ett nytt med större underlagssumma. Anledningen var att genomförandet av den nya individuella lönesättningen kopplat till lönesamtal drog ut på tiden till årskiftet 2006-2007. Samtalen skulle utmynna i en av fyra nivåer; 0, 800, 1 800 eller 2 800 kronor. Den nya lönen gällde sedan från den 1 november 2006, vilket var mitt i mellan den 1 juli 2006 och den 1 mars 2007. För att underlätta bedömningarna gjordes även en strukturöversyn innan lönesamtalen för att ta bort de löneskillnader som berodde på andra faktorer än den s.k. skickligheten.

Tredje revisionstillfället

Sista tillfället för förändring av lönen - den 1 mars 2007 - blev också den mest komplexa delen med flera olika inriktningar. Samtliga arbetsledande inspektörer skulle lönesättas individuellt och ha ett lönesamtal och utmynna i en av tre nivåer; 0, 1 700 eller 2 200 kronor. Samtliga yttre befäl med utpekat personalansvar samt arbetsledare med yttre tjänst vid gränspolisavdelningen och på operativa avdelningen höjdes till samma nivå som gruppchefer med utredningsansvar. Detta innebar att många fick sin lön upphöjd med minst 1 000 kronor, förutom vad utfallet av lönesamtalet blev. Utöver detta genomfördes en strukturöversyn för övriga arbetsledande inspektörer för att ta bort löneskillnader som berodde på andra faktorer än den s.k. skickligheten.

För flertalet ”vanliga” inspektörer blev det ett utfall mellan 800 och 1 550 kronor. För barn- och familjevårdsutredare gjordes en justering som innebar att vi omvandlade deras tidigare lönesättning till ett funktionstillägg på 1 000 kronor. Kortfattat innebar det att deras höjning av lönen blev 550 kronor mindre än övriga vid detta revisionstillfälle, men de fick istället ett funktionstillägg på 1 000 kronor.

Vi förde också en diskussion med arbetsgivaren angående de poliser som har s.k. nyckelfunktioner. I lönerörelsen 2002-2004 gjordes en särskild lönesättning på dessa funktioner och vår avsikt var nu att identifiera motsvarande grupp igen. Det som från början såg så lätt ut visade sig till slut vara helt ohanterbart. Från flera distrikt och avdelningar skickade man in listor med personer som inte tidigare varit lönesatta i en överenskommen nyckelfunktion och man lade till nya funktioner som man tyckte skulle lönesättas på samma sätt. Det blev en omöjlig situation och vi enades om att inte särbehandla denna grupp nu, utan kom överens om att vi senare ska se om det finns några funktioner - utöver arbetsledande funktioner - som ska ha en särskild lönesättning.

Den stora stridsfrågan

Arbetsgivarens inledande syn på löneutvecklingen för våra polisassistenter och ifrågasättandet av vårt inspektörsavtal var omtumlande, även för luttrade förhandlare. Det var först efter det att vi lyckades mobilisera våra medlemmar som vi kunde förhandla fram ett långsiktigt avtal för polisassistenterna.

Avtalet innebär att lönen höjs⁶ efter 12 månader (1 år) med en tredjedel av mellanskillnaden av ingångslönen 19 000 kronor och lägsta ingångslönen som inspektör på 25 800 kronor. Efter 36 månader (3 år) skall lönen höjas med ytterligare en tredjedel för att som ”godkänd” polisassistent efter 72 månader (6 år) anställas som inspektör.

⁶ Efter samtal mellan chef och berörd polisassistent som bedömts lämplig och uttryckt vilja att på sikt bli inspektör.

Kompensatorisk åtgärd

Vid slutet av lönerörelsen visade det sig att många kommissarier fått ett lägre löneutfall, procentuellt sätt, än övriga poliskategorier. Detta fick till följd att arbetsgivaren beslutade kompensera dem med arbetsledande funktioner, genom ett ensidigt arbetsgivarbeslut på att höja deras lön med ytterligare 800 kronor från den 1 september 2007.

Våra slutsatser

Med tanke på att det var första gången myndigheten genomförde individuella lönesamtal för poliser får man räkna med vissa "barnsjukdomar". Däremot är det inte acceptabelt att arbetsgivaren inte lär sig av sina misstag utan gör om samma misstag. Vid den individuella lönesättningen av kommissarierna blev det uppenbart att arbetsgivarens företrädare på vissa polismästardistrikt och avdelningar inte lagt ner tillräckligt med tid i förarbetet.

Ett minimikrav är att distrikts- eller avdelningsledningen erbjuder utbildning eller i alla fall har ett möte med dem som skall hålla lönesamtalen. På ett sådant möte kan ledningen bland annat skaffa sig en bild av hur utfallet sannolikt kommer att se ut innan lönesamtalen hållits.

Ett annat minimikrav är att den lokala ledningen sätter sig ner med våra företrädare för att inhämta synpunkter och förslag på hur formerna för lönesamtalen och deras lokala förankringsprocess skall se ut. Konsekvensen av att man inte gjorde detta blev att ett flertal kommissarier, som var först ut med att ha lönesamtal, vid ett första lönesamtal fick ett besked om sin lön som vid ett senare samtal korrigerades "nedåt". Det drabbade framförallt de kommissarier som inte längre upprätthöll en arbetsledande funktion.

Trots att vi påpekade detta för arbetsgivaren på myndighetsnivå gjorde man ett år senare om samma misstag när de arbetsledande inspektörerna skulle lönesättas individuellt. Även då blev det justeringar för ett antal arbetsledande inspektörer i efterhand. Detta visar att arbetsgivaren vill införa individuell lönesättning, men de är inte beredda att lägga ner den tid som krävs.

Lönerörelsen 2007-2010

I det nya avtalet har Polisförbundet och RPS återkommit som lokal part och vi är tillsammans med myndigheten lokal-lokal part. Det är återigen en treårig avtalsperiod till den 30 september 2010, men avtalet reglerar även en förutsättning för nästkommande avtalsperiod.

Avtal om lönesättning av nya polisassistenter och vissa andra polisassistenter under perioden 1 januari 2008 – 31 januari 2011

Detta innebär flera nyheter och sträcker sig in i nästa avtalsperiod med fyra månader:

- *Ingångslönen som nyanställd under tidsperioden skall vara 20 000 kr.*
- *Efter den 31 januari 2011 skall ingångslönen vara individuell bestämd.*
- *Efter 18 månader skall lönen vara 20 800 kronor.*
- *Efter 36 månader skall lönen vara 21 600 kronor.*
- *Därefter skall lönen vara individuellt bestämd.*

För de polisassistenter som inte har ovan nivåer finns det övergångsregler. Vi vet vi inte om vårt avtal för polisassistenter i myndigheten kommer att få gälla under avtalsperioden utöver detta, eftersom det garanterar en högre lön i allt utom ingångslönen. Styrelsen kommer dock att göra allt för att behålla och utveckla våra egna avtal om utveckling för polisassistenter och övergång till en ny anställning som inspektör under avtalsperioden.

Utrymme för individuell lönesättning

För de polisassistenter som under den avsedda perioden får väsentligt förändrade arbetsuppgifter har parterna avsatt ett utrymme om 0,1 procent för individuell lönesättning.

Polisinspektörer och vissa polisassistenter

Om inte parterna kommer överens om att tillämpa lönesättande samtal blir det traditionella löneförhandlingar. Vårt råd tyckte att vi *inte* skall tillämpa lönesättande samtal för denna stora grupp. Styrelsen har i enlighet med ordföranderådet fattat beslut enligt lagt förslag och även meddelat arbetsgivaren detta.

Styrelsen anser det anmärkningsvärt att förbundsstyrelsen gått med på denna skrivning om att grunden är lönesättande samtal, men att de denna gång givit oss möjlighet att undvika lönesättande samtal. Vad händer vid nästa lönerörelse 2010?

Individgaranti?

I det centrala avtalet mellan arbetsgivarverket och OFR för drygt 100 000 statliga tjänstemän finns det en individgaranti. Det betyder att om man inte överenskommer om annat ska lönen vid avtalsperiodens slut ha ökat med 1 050 kronor. Den individgarantin är bortförhandlad för av RPS och OFR/P.

Första lönerrevisionen den 1 oktober 2007

Det finns ett lägsta löneutrymme på 4 procent att fördela. Om ena parten ville kunde den senast den 29 februari 2008 begära att den individuella lönen höjs med 2,6 procent för varje medlem. Resterande 1,4 procent kommer då att hänskjutas till andra lönerrevisionen.

Vårt ordföranderåd har givit styrelsen rådet att vi skall begära att lönen individuellt höjs med 2,6 procent för denna grupp. Styrelsen har i enlighet med ordföranderådet fattat beslut enligt lagt förslag. Begäran lämnades in den 15 januari 2008 och det är oklart i skrivande stund hur arbetsgivaren ställer sig till detta och när en ev. utbetalning kommer att ske.

Andra lönerrevisionen den 1 oktober 2008

Det finns ett lägsta löneutrymme på 4 procent från detta datum samt de 1,4 procent som hänskjutits från första revisionstillfället. Från detta utrymme ska viss del av kostnaden för den ökade avsättningen till Kåpan Extra dras ifrån. Kostnaden ökar med 4,1 procent från den tidigare nivån på 0,5 procent. Enligt förbundsstyrelsens information är värdet för vår förlängda arbetstid och våra försämrade tillägg och förmåner ca 2,1 procent, vilket skulle kunna betyda att 2 procent försvinner från detta tillfälle. Vi har då kvar 3,4 procent kvar att fördela, samt ev. mervärdet av skillnaden mellan våra egna gamla "bättre" avtal mot de nya "sämre" avtalen. Det går inte att utläsa mer än dessa diffusa löften om kompensationsåtgärder.

Tredje revisionstillfället den 1 januari 2010

Vid revisionstillfället finns det ett lägsta löneutrymme på 2,2 procent.

Kommissarier och högre chefer

Revisionstillfällena för kommissarier och högre chefer skiljer sig vad gäller det andra tillfället som är den 1 januari 2009. Det finns heller inga givna procentsatser vid dessa tillfällen. Vidare ska *alla kommissarier ha lönesättande samtal*. Om chefen och medarbetaren i ett lönesättande samtal inte kan komma överens om ny lön, gäller att lönesättningen för dem återgår till lokal-lokala parter för förhandling. Man kan dock undra var förbundsstyrelsen förankrade inriktningen att gå med på detta?

Vi har i alla fall inte deltagit i någon förankringsprocess rörande införandet av lönesättande samtal. I Stockholms län har lönesättande samtal hittills endast används för myndighetsledningen och de som omfattas av chefsavtalet. Man kan ställa sig frågan varför samtliga kommissarier skall ha lönesättande samtal. Utgår RPS och våra centrala fackliga företrädare från att alla kommissarier har en arbetsledande funktion?

Polisens särskilda pensionsfråga⁷

Kongressen - Polisförbundets dåvarande högsta beslutande organ - beslutade 1994 i Skellefteå att förbundsstyrelsen skulle driva frågan om att poliser skulle få gå i pension vid 60 års ålder, eller efter att man arbetat i 30 år. Vidare bifölls en motion av Representantskapet så sent som i september 2007 på samma tema, med uppmaning om att än en gång att finna en lösning på pensionsfrågan. Förbundsstyrelsen har gjort den bedömningen att det är utsiktslöst att få statsmakten att sänka pensionsåldern för poliser. Därför har man sökt en annan finansiering för att möjliggöra en tidigare pensionering för poliser.

Förbundsstyrelsen har låtit räkna ut hur mycket som måste avsättas varje månad från 28 års ålder för att det enskilda kapitalet ska växa så att man vid 61 års ålder kan gå i förtida pension med en dräglig ekonomisk ersättning. En avsättning på 4,62 procent från 28 år ålder ska garantera detta. Arbetsgivaren kommer att från den 1 januari 2009 månatligen göra denna avsättning för inspektörer och kommissarier. För polisassistenter kommer dock 2 procent att avsättas till Kåpan Extra redan från den 1 januari i år. Det är osäkert i skrivande stund⁸ om det är till för att kompensera den nya nationella lönegarantin för polisassistenter och om de får ytterligare 4,62 procent från den 1 januari 2009?

Finansiering

Tidigare har det avsatts 0,5 procent till Kåpan Extra. Av återstående 4,1 procent kan upp till 2 procent tas från de 4 procent som skall fördelas den 1 oktober 2008. Kvarvarande 2,1 procent finansieras genom det nya nationella arbetstidsavtalet, lägre OB-ersättning, försämrade förmåner, m.m.

Pensionslösning till varje pris?

Det är ytterst förvånande att förbundsstyrelsen i en så extremt viktig fråga för svensk polis, väljer att inte förankra sin inriktning. Det kan inte finnas någon som undgått informationen om att man måste göra egna avsättningar för att kunna få ett drägligt liv som pensionär. Om vi nu skall ta ett ekonomiskt utrymme från våra medlemmar, beroende på att de inte själva kan fatta rationella beslut, är det ett sätt att omyndighetsförklara svensk polis.

När de förväntade försämringarna för skiftesarbetarna blir en verklighet kan konsekvensen av detta innebära att löneutvecklingen för dagtidsarbetarna blir minimala för att på något sätt kompensera skiftesarbetarna. Oavsett hur slutprodukten av avtalet blir så står det helt klart för oss att vi gjorde klokt i att säga nej till avtalet, eftersom ingen förutom förbundsstyrelsen än idag verkar veta vad avtalet innebär?

⁷ Övriga pensionsfrågor behandlas för sig under Lön- & anställningsvillkor, Pension (sidan 34)

⁸ Polisförbundet arrangerar en särskild facklig utbildningsinsats "Tour de RALS" den 10 april, där vi har fått 15 platser.

Arbets tid

Arbets tid är för medlemmarna ett viktigt och ständigt diskuterat ämnesområde. I en jämn ström kommer nya förslag och gamla lösningar på hur arbetstiden ska hanteras upp till diskussion. Styrelsens uppfattning är att arbetstiden måste hanteras på ett tydligt sätt. Det ska finnas bra förutsättningar för alla att kunna kombinera polisarbetet med ett innehållsrikt privatliv, vilket är en fördel för både medlemmar och verksamhet.

Arbets tidsfrågorna har, precis som vanligt, varit många och arbetsgivarföreträdare har på flera håll i myndigheten försökt med egna lösningar som inte alltid varit helt förenliga med APS.

Under våren uttalade arbetsgivaren en åsikt om möjligheten att ensidigt kunna tolka ett undertecknat avtal när det gällde frågan om vilka som skulle komma i åtnjutande av rast resp. måltidsuppehåll. Efter ett par veckors dividerande tog emellertid arbetsgivaren sitt förnuft till fånga och vi kunde komma överens om att avtalet skulle tillämpas precis som tidigare.

I slutet av året blev vi varse innehållet i RALS 2007-2010 och det säkert ingen överdrift att påstå att arbets tidsfrågorna får mycket stor uppmärksamhet under 2008. Vi har för avsikt att sammankalla vårt arbets tidsnätverk vid ett flertal tillfällen, för att gå igenom allt det nya.

Semester

Under året fastställdes två års myndighetsgemensamma semesterriktlinjer, 2007 och 2008. 2007 års riktlinjer lades dock fast så sent att flera polismästardistrikt och avdelningar redan i samråd med sina resp. föreningsföreträdare lagt fast sina lokala riktlinjer. Lyckligtvis ledde detta inte till några tvistigheter om vilka riktlinjer som faktiskt gällde. Vis av denna långbänk kallades vi till information och förhandling av arbetsgivaren om 2008 års riktlinjer redan i oktober 2007. En tydlig skillnad blev sedan att annan ledighet i större utsträckning kan påverka möjligheten till semester som planeras under årets slutskede.

Pension

Under 2007 lämnade 33 av de 50 poliser som fyllt 65 år sin anställning med ålderspension och vid årsskiftet hade vi 17 medlemmar som arbetar kvar som ”65+”.

Förtida avgång med särskild pensionsersättning

Polismyndigheten fick även i år en möjlighet att till RPS lämna förslag på vilka som skulle kunna få lämna anställningen i förtid med pensionsersättning. Denna gång skedde urvalet till stor del enskilt av lokala arbetsgivarföreträdare. Sammantaget 48 anställda såg fram mot detta, men tyvärr, RPS ansåg att endast 26 (varav 17 medlemmar) kunde få gå, varför vissa medarbetare – med all rätt – blev rejält besvikna. Att sedan RPS gav 10 egna medarbetare förtida pension säger en om fördelningsprinciperna.⁹

I november kom så en förfrågan om vilka anställda som myndigheten ville pensionera i förtid under 2008. Svaret skulle vara RPS tillhanda inom två veckor. Det blev knappt om tid till en seriös förfrågan, än mindre för samverkan med personalorganisationerna. Individerna skulle även rangordnas i 1 – absolut nödvändigt, 2 – önskvärt och 3 – om möjligt, samt om avgång önskas under våren eller hösten 2008. Stockholms län har fått 17 av de totalt 93 avgångar med pensionsersättning under våren som RPS tänker bevilja. Nio av de 17 utvalda är poliser.

Under februari beräknade Pensionsverket ersättningsnivån för varje individ och de hade i flera fall varit lyckligt okunniga om att deras arbetsgivare haft uppfattningen om att det är absolut nödvändigt att de lämnar sin anställning i förtid.

Erfarenhetsmässigt vet vi att några alltid tackar nej, men denna gång har många ”utvalda” avstått från erbjudandet. Det var så många så att det bara blev sju kvar av 17 möjliga från kategori 1 som lämnar anställningen i förtid under första halvåret 2008.

Det går inte att frigöra sig från tanken att förtida pension inte längre är en prioriterad fråga för våra medlemmar, i alla fall inte för dem som står närmast?

⁹ Totalt beviljades 173 polisanställda förtida avgång med pensionsersättning under 2007. Stockholms läns andel motsvarar 15 % av de beviljade pensionsersättningarna. För polismyndigheterna i Blekinge, Jämtland och Uppsala län blev det ingen tilldelning.

Arbetsmiljö

Poliserna i Stockholms län anser att resursbristen, starkt kopplat till ledarskapet, är det största och viktigaste arbetsmiljöproblemet i vår verksamhet, enligt en undersökning som vi, genomförde våren 2007. Myndighetens arbetsmiljöansvar harmonierar inte med att besluten i många frågor ligger hos RPS. Vi har på grund av denna struktur bemötts av svårigheter att få svar och åtgärder i de arbetsmiljöfrågor som vi har väckt, bl.a. i uniformsfrågan och inom den s.k. särskilda polistaktiken (SPT).

Alla skyddsombud fick den öppna frågan: - **Vilket är det största problemet på er arbetsplats?**

Till hösten hade vi fått in enkätsvar från skyddsombud som representerar 1 686 arbetstagare på 41 olika arbetsplatser runt om i Stockholms län. Det mest frekventa svaret (49 procent) blev resursbrist.

Resursbrist

Det är den enskilt viktigaste frågan, då den genomsyrar hela verksamheten; från arbetsplatser som länskommunikationscentralen, genom uttryckningen till utredningsverksamheten, eller allt från brist på utbildning och statistikmål, till den ekonomiberoende och centraliserade styrningen. Resursbristen påverkar den psykosociala arbetsmiljön genom ökad stress, rädsla och otillräcklighet. Resursbristen är alltid kopplad till vad och hur mycket vi förväntas prestera. Resursbristen kopplades även starkt till ledarskapet i enkätsvaren. Våra medlemmar har i undersökningen gett uttryck för att de inte förmår prestera det de förväntas, på den tid de har till förfogande.

För att ge statistiken ett ansikte besökte Claes Cassel olika arbetsplatser runt om i länet som uttryckt att deras verksamhet led av resursbrist, för att intervjua personalen. Claes skildrade resursbristen från olika arbetsplatser runt om i vårt län genom en artikelserie på vår hemsida. Vi ville med uppmärksammandet ge arbetsgivaren möjlighet att reflektera över situationen och förändra densamma.

- *Vilka är förväntningarna på oss?*
- *Hur ser vårt ledarskap ut?*
- *Vad ska vi göra och hur ska det utföras?*
- *Vad är syftet och målet med vårt arbete och vems intressen styr verksamheten?*

Vi deltar i den nyligen uppstartade partssammansatta bemanningsgruppen, där våra mål är ökad bemanning, ökad arbetsmiljötrygghet, psykosocialt välbefinnande, tydligt och stöttande ledarskap och medarbetarens känsla av att utföra meningsfulla arbetsuppgifter.

Det systematiska arbetsmiljöarbetet

Myndigheten kommer att gå med ekonomiskt minus i en allt raskare takt kommande år. Myndigheten agerar i tid för att mildra den oundvikliga utvecklingen. Vi ska anställa fler poliser, och det behövs, samtidigt ska vi skära ner på övertid, lokaler och nyanställningar. P.g.a. det ekonomiska läget nyanställs inte arbetsmiljöhandläggare. Fem av distrikten har redan tappat sina handläggare och fler är på väg bort. Tillbuds- och arbetsskadehanteringen blir lidande och det förebyggande arbetsmiljöarbetet existerar knappast inte längre.

Vi efterfrågar tydliga enhetliga rutiner för myndigheten i arbetsmiljöarbetet. Fördelningen av arbetsuppgifter hos arbetsgivaren är fortfarande otydlig på flera håll i myndigheten i praktiken. Flertalet mellanchefer har fortfarande inte tillräckliga kunskaper om verktygen såsom riskanalys mm. Vi trycker på att arbetsgivaren ska tydliggöra chefers personal- och arbetsmiljöansvar. Utan denna tydlighet är det väldigt svårt för skyddsorganisationen att jobba med de aktuella problem och frågeställningar som kommer upp. Vi saknar ofta en tydlig part på arbetsgivarsidan som är ansvarig för problemet.

I frånvaron av lokala arbetsmiljöhandläggare ska länets centrala arbetsmiljösektion stötta distrikten i sitt systematiska arbetsmiljöarbete, med fokus på chefernas uppgifter. Kravet på kunskaper om det systematiska arbetsmiljöarbetet samt tillhörande administration kommer att öka för våra chefer. Vi stöttar arbetsmiljösektionen i detta arbete.

Förhoppningsvis kommer införandet av det nya arbetsskadesystemet LISA, ge möjligheter att förbättra verksamheten utifrån de erfarenheter tillbud och arbetsskador ger oss.

Uniform

Den nationella uniformen M/04 infördes vid årsskiftet 2006-2007 i Stockholms län. Missnöjet bland användarna var stort. Inga förankrade bärprover hade genomförts. Resultatet blev en modell med flertalet frågetecken och barnsjukdomar: M/04 har en generell dålig passform, jackan i synnerhet, passar kvinnor dåligt p.g.a. att modellen enbart är framtagen med den manliga kropps-konstitutionen som mall. Tyget släpper igenom väta och vind och står sig dåligt för arbete i yttre tjänst, reflexsystemet är klumpigt och svårändrat och strider i sin utformning mot den nationella bastaktiken.

En remiss angående polisens uniformering och våldsanvändning inkom under sommaren. I den föreslogs bl.a. byxor med pressveck, lågskor och ljusblå pikétröja för att minska ett icke vetenskapligt belagt påstående om en aggressiv polisklädsel. Förslagen väckte ett starkt missnöje i medlemsleden och det har förhoppningsvis gjort att förslagen inte genomförs. Vår inställning är att vidareutveckla det bästa alternativet vi känner till idag; M/92. Vi tog upp frågan om begärt dispens för bärande av M/92 i CSG¹⁰. Myndigheten vände sig till RPS som avslog ansökan utan motivering. Detta tydliggör dilemmat; RPS beslutar i frågan, men polismyndigheten bär arbetsmiljöansvaret. Frågan är idag väckt av Polisförbundet nationellt gentemot RPS. Tillsammans med det nya uniformsförslaget om ljusblå pikétröja, lågskor m.m. verkar frågan om M/04 vila i något skrivbord i avvaktan på en ny nationell utrustnings-grupp¹¹ som ska startas under våren 2008.

Ett antal tillbud kom in i december 2006 och januari 2007 angående uniform M/04. För att vi ska kunna driva frågan vidare lokalt, d.v.s. här i Stockholms län, krävs det att fler tillbud kommer in som visar på att uniform M/04 är olämplig i sin funktion. Vi har gått ut med information via distriktens skyddsombud om tillbud och arbetsskada som bör/ska skrivas om uniformen inte håller den standard som krävs för arbetsmiljön. Vi bevakar inflödet.

¹⁰ Centrala Samverkansgruppen i polismyndigheten som sedan år 2001 ersatt arbetsmiljökommittén.

¹¹ Metod- och utrustningsrådet (MUR)

RAKEL (Radiokommunikation för effektiv ledning)

Vårt nya kommunikationsmedel är på inmarsch. Införandeprojektet i Stockholms län tvingas jobba parallellt och i otakt med bl.a. RPS. Projektet är beroende av flera aktörer bortom vår myndighet, aktörer som inte lever upp till sina åtaganden. Ännu kvarstår flera teknikproblem innan RAKEL kan köras fullt ut så att S70M endast används i reserv och S80 kan kopplas ner. Dessa problem har skapat olika användarkulturer utan kommunikationscentralens delaktighet. Under tiden tvingas myndigheten betala dyra pengar för en vara den inte fått. Vi trycker på behovet av adekvata tillbehör till handstationer mm, samt behovet av att ligga i framkant med de metod- och taktiska förändringar som införandet av ett nytt system innebär.

Ivern inför användandet av ett nytt tekniskt system får aldrig ske på bekostnad av säkerheten för användaren!

Med ett gediget arbetsmiljöarbete möter myndigheten i samverkan med oss upp den tuffa uppgiften att införa ett nytt kommunikationssystem¹² med flera parametrar utan möjlighet till påverkan. Flera seminarier inom RAKEL genomförs på myndigheten med arbetsmiljön i fokus. Riskanalyser och åtgärdsplaner genomförs. En arbetsmiljöplattform byggs upp för att skapa tydliga rutiner och strukturer för linjeverksamheten – ett måste för att fånga upp problemen och ge möjlighet till att vidareutveckla ett komplicerat och oundvikligt projekt. Arbetsgivaren har tagit fram en införandeplan distriktsvis i den fulländade teknikens frånvaro.

Fackliga medverkan vid kommenderingar

Vi deltar i planeringsmötena inför de större länsgemensamma kommenderingarna, främst för att bevaka arbetsmiljö- och arbetstidsfrågorna. Vi har vid tre tillfällen utfört fackliga kommenderingar med hjälp av föreningsföreträdare på aktuell dag; vid 1: a maj, 6: e juni- och Salemmkommenderingarna. Syftet har varit att stötta de som ingår i kommenderingen, samt att få en bättre bild av arbetsmiljön och behoven.

¹² RAKEL är i skarp drift inom Södertälje polismästardistrikt sedan den 3 mars.

Den nationella särskilda polistaktiken (SPT)

Någon skriftlig riskanalys genomfördes aldrig när de taktiska fordonen inom SPT:n togs fram. Nu rullar de under kommenderingarna med bl.a. underdimensionerad klimatanläggning och ständig risk för överlast. Vi har tryckt på i fordonsfrågan sedan våren 2007. Det är ett problem med samma gemensamma nämnare som uniformen, och som inte är helt enkelt att tackla. RPS äger både konceptet och beslutandemakten, medan polismyndigheten med sitt arbetsmiljöansvar inte kan göra mycket åt det. Efter gemensamma försök att samverka i frågan anmälde vi avsaknaden av skriftlig riskbedömning enl. arbetsmiljölagen. RPS svar tillsammans med komplettering av myndigheten, gav inte svar på flertalet av våra frågor. Vi har nu gått vidare till arbetsmiljöverket med förhoppning om att få till stånd en riskbedömning och tillhörande handlingsplan för åtgärder av fordonsbristerna.

När medlemmarna arbetar i den personliga skyddsutrustningen som sammanlagt väger 30 kg, upplever de den som otympligt och svettig. Några poliser har redan satts ur spel på kommenderingar, främst genom kraftig vätskebrist. Vidare saknas taktik och omfallsplanering när/om det blir läge rött under en kommendering. Uppföljning och återkoppling av tillbud, arbetsskador och erfarenhetsberättelser haltar betänkligt, eftersom missriktat lojala poliser inte dokumenterar allt det som faktiskt inträffar. Logistiken haltar fortfarande vad det gäller mat och dryck. Tilliten till systemet är rejält naggat i kanten.

Alla SPT-frågor hanteras i gemensamt på myndigheten i partsammansatta styr- och arbetsgrupper. De har sammanställt en lista med frågor som exemplifierats ovan. Frågor som är av nationell karaktär hänskjuts till RPS.

Nationellt Huvudskyddsombud (HSO)

Arbetsmiljöansvaret läggs på myndigheten men RPS behåller beslutandemakten. Instanserna går troligtvis sålunda också fria från straffansvar om något skulle gå riktigt illa. För att möta upp centraliseringen organisatoriskt efterfrågar vi ett nationellt HSO som kan verka gentemot RPS med stöd av arbetsmiljölagen. Förslaget vann gehör på representantskapet 2007, men ännu är inget nationellt HSO tillsatt.

Huvudskyddsombudens samverkan

Från våren 2007 införde vi regelbundna möten med samordnande huvudskyddsombudet och huvudskyddsombuden vid distrikten och avdelningarna. På våra månatliga HSO-möten går vi laget runt genom att huvudskyddsombuden rapporterar situationen från sina områden. De gemensamma tendenserna tar vi med oss vidare till CSG för att arbetsgivaren ska få skyddsorganisationens syn på länet och därmed möjlighet att vidareutveckla det som inte fungerar.

På HSO-mötena tar vi även upp aktuella arbetsmiljöfrågor och problem att driva, rapporterar från arbetsgrupper och påbörjade frågor. Det finns många engagerade skydds-ombud runt om i länet som driver frågor, ofta tillsammans med andra skyddsombud som deltar i partssammansatta arbetsgrupper. Tillsammans har vi stora möjligheter att påverka och förbättra arbetsmiljön och det är ett måste för att nå resultat.

I januari arrangerade vi ett tvådagarsinternat för HSO på polismästardistrikt och avdelningar, tillsammans med representanter från arbetsmiljösektionen. Då sammanfattades arbetsmiljön 2007 och den diskussionen ledde till att prioritera tio olika arbetsmiljöfrågor inför 2008 års arbete:

- Normalbemanning/resursbrist
- Psykosocial arbetsmiljö
- Systematiskt arbetsmiljöarbete
- Länskommunikationscentralens arbetsmiljö
- Personalpolicy
- Förtätning av personal i lokaler
- Bilkörning
- RAKEL
- SPT
- Nationellt huvudskyddsombud

Alla och envar

För att få kraft och stöd i vårt arbete för vår arbetsmiljö behöver vi allas engagemang, genom det skrivna ordet. Utan tillbud och arbetsskador existerar inte problem med legitimitet. Vi går regelbundet ut med budskapet, på utsättningar inför större kommenderingar, genom GW, mm om vikten av att skriva tillbud på det som inte fungerar! Kollegornas tillbud och (tyvärr) arbetsskador ger oss en helt annan tyngd i vårt arbetsmiljöarbete. Vi är alla en del av skyddsorganisationen, även de arbetskamrater som valt att inte vara fackligt anslutna.

Nya avtalet

I skrivande stund har RPS och Polisförbundet ännu inte presenterat det nya avtalet fullt ut¹³. Längre arbetstider för skifttestjänstgörande väntar troligen för att möjliggöra en tidigare pension. För våra yngre kollegor innebär det en möjlighet till en finansierad pension vid fyllda 61 år. Är denna förändring en vinst avseende hälsa och livskvalitet för individen?

Enligt arbetsmiljölagen och det systematiska arbetsmiljöarbetet är arbetsgivaren skyldig att genomföra en riskbedömning innan organisationsförändringar genomförs. Vi hoppas att så har skett eller kommer att ske i arbetstidsfrågan.

Arbetsgrupper

Arbetsmiljöfrågorna hanteras av ett otal arbetsgrupper, både inom och utom myndigheten. Några redan har nämnts. Arbetsgrupperna är:

- Centrala samverkansgruppen (CSG)
- RAKEL styrgrupp
- Samverkan vid arbetsmiljösektionen (PHRA)
- Planeringsmöten inför större kommenderingar
- SPT styr- och arbetsgrupp
- Bemanningsgruppen
- Bullergruppen
- Våldsanvändningsgruppen
- Pågående händelser med inslag av dödligt våld
- Trafik/fordonsgruppen
- SPT nationell utrustningsgrupp
- HSO-gruppen
- Skolskjutningsgruppen
- Nationella HSO-nätverket¹⁴

¹³ Beskrevs mer i detalj under Lön- och anställningsvillor, RALS 2007-2010 (sidorna 29-32)

¹⁴ Intern facklig grupp för HSO från Polisförbundets olika förbundsområden.

Personalpolitik

Likabehandling

Vad är likabehandling?

Självklart för många, men vi kan konstatera att det tyvärr inte är så att alla behandlas lika utifrån kön, ålder, etnicitet, religion, sexuell läggning och funktionshinder.

Inom förbundsområdet finns en likagrupp sedan 2006. I år har gruppens deltagare växlat flera gånger och arbetet stått still, trots flera olika möten. I december tog arbetet fart igen med nya gruppmedlemmar, med fyra föreningsrepresentanter¹⁵ och två från styrelsen. Likagruppen har satt upp ramar för 2008 och tänker börja arbetet i vår egen värld, den fackliga sfären. Ett av målen är att få med fler kvinnor i de forum där beslut tas och i diskussioner gällande sakfrågor.

I januari bjöd styrelsen in alla förtroendevalda kvinnor i länet till en dags konferens. Syftet var att alla skulle få träffas, få ett ansikte på namnen. Dagen var mycket uppskattad av de 28 deltagarna och diskussionerna var många. Grupparbete t genererade många bra uppslag och idéer att arbeta vidare med och alla var intresserade av att träffas igen.

Samverkan

Lokalt i polismyndigheten är det blandad kompot mellan mer eller mindre fungerande samverkansprocesser, där det är polismästarnas inställning som avgör. Styrelsens uppfattning är givetvis att en fungerande samverkan är den bäst fungerande inflytandeformen under förutsättning att alla parter är likställda.

På myndighetsnivån kvarstår problemet med hur synen på en samverkansprocess skall gå till. I många fall kommer färdiga förslag från RPS där ingen möjlighet finns till reell påverkan av sakinnehållet, utan i bästa fall finns påverkan på genomförandedelen.

Personal- och utvecklingsavdelningen har inlett översynsarbetet av avtalet, vilket sker i nära samarbete med oss och övriga parterna. Med en ny rikspolischef och förhoppningar om mindre centralstyre, kan också möjligheterna till en konkret samverkansprocess uppstå.

¹⁵ Lars Lehman/Chefsföreningen, Rikard Segerstedt/Länspolisföreningen, Thomas Bäcker/PF Birger Jarl och Sara Stening/PF Söderort.

Tjänstemässig utbildning

För den myndighetsgemensamma utbildningen finns det ett utbildningsråd. Rådet är partgemensamt och OFR/P har två platser. I rådet behandlas frågor som bl.a. berör budget och kursutbud. Inför varje år skapas en s.k. Masterplan som närmare beskriver hur och när den myndighetsgemensamma utbildningen äger rum.

För genomförandet av den myndighetsgemensamma utbildningen finns det sedan tidigare en utbildningshandledarpool där även kurschefer ingår. Tyvärr räcker inte den till, utan några extra handledare tvingas ställa upp. Detta är inte problemfritt, eftersom deltagande i myndighetsgemensamma övningar inte ses med blida ögon av trångsynta lokala chefer.

Under året har det bedrivits utbildning i stor omfattning. De två största utbildningarna har varit Bastaktik och SPT¹⁶. Utbildningen i Bastaktik har fungerat väl, något som både genomförare och deltagare har beskrivit. Tyvärr har frånvaron av deltagare varit så hög att vi utan vidare hade kunnat ställa in två av dessa kurser. Detta har lett till att en diskussion om att införa någon sorts ekonomiskt sanktionssystem mot ”svikarna” påbörjats.

Polisaspiranter

Under året anställdes 323 nya polisaspiranter för utbildning. Därutöver fortsatte utbildningen för några som i december 2006 fått den förlängd. Alla utom en blev slutligen godkända, men den fackliga organisationen hjälpte den underkända medlemmen till en annan anställning i det aktuella polismästardistriktet.

Tyvärr så visar det sig att vi ännu inte har en jämn standard på vår utbildning, utan vissa chefer inte kan låta bli att se resursen och sätter möjligheten att förbättra sin produktion, före polisaspiranternas bästa, varför utbildningsplanen inte alltid följts. Frågan är känd från fler myndigheter och den har belysts på nationell nivå. En arbetsgrupp¹⁷ inom RPS, har lämnat ett antal förslag, varav ett reglerar det ovan beskrivna problemet i en ny FAP. Den föreskriver en gemensam kursplan för alla 21 polismyndigheternas sex månader långa aspirantutbildning, med en formell möjlighet till förlängning i vissa i förväg definierade fall.

Ledarcenter

De tre nivåerna på chefs- och ledarskapsutbildningar har nu kommit igång. En utvärdering av utbildningarna kommer att göras, man kan dock redan nu konstatera att övervägande delen av de som genomgått utbildningarna är nöjda. Uttagningarna till de olika stegen - som skall ske i samverkan med den fackliga organisationen - har dock inte fungerat.

¹⁶ Beskrevs utförligt under Arbetsmiljö (sidan 39).

¹⁷ Den s.k. termin 5-gruppen.

Polisens roll

När det gäller just denna rubrik så är det troligen bara en gång på en livstid som vi inom den fackliga organisationen på ett sådant tydligt sätt medverkat i att en rikspolischef fick avsluta sitt förordnande i förtid. Det arbete som lades ner av våra chefers företrädare från de tre största polismyndigheterna får betecknas som stor framgång när det gäller facklig påverkan.

Anders Westlund och hans två ordförandekollegor från Västra Götaland och Skåne förde fram sina tankegångar i ett inlägg på DN Debatt den 6 december:

Stort misstroende mot rikspolischefen

Polis chefsföreningen/sektionerna inom Polisförbundet i Stockholms län, Västra Götalands län och Skåne län har igår lämnat en skrivelse till justitieminister Beatrice Ask där de uttrycker kraftigt missnöje med hur RPS leds. De lämnade skrivelsen till henne och samtalade sedan en timme och utvecklade sina resonemang.

Hemställan om direktiv till Rikspolisstyrelsen om ökad polisiär kompetens och förståelse för lokala förhållanden inom den nationella ledningen

Vi, styrelserna för de tre polisiära fackliga chefsföreningarna i Sverige med omkring 700 polischefer och kommissarier som medlemmar, vill med detta brev uppmärksamma dig på ett mycket utbrett missnöje över rikspolischefens agerande mot polismyndigheterna i våra län. Det gör att vi polischefer känner stor oro för verksamheten i framtiden.

Monolog går före dialog

Rikspolisstyrelsen har inte tillräcklig kunskap om den grundläggande polisverksamheten och behoven hos oss chefer och övriga anställda som ska utföra arbetet. Monolog går före dialog och samförstånd. Bristen på insiktsfull polisiär kompetens är uppenbar i den nationella ledningen av polisen. Rikspolisstyrelsens direktiv tar inte hänsyn till lokala förhållanden. Bristen på förankring gör att chefer och personal som ska utföra arbetet förlorar i motivation. Bland senare exempel på felgrepp kan vi nämna uniformsfrågan och de uttagna länspolismästarkandidaterna, många från myndigheter utanför polisen.

I ledaren i Svensk Polis nr 9 skriver Rikspolischefen om "Ett bra ledarskap" och sammanfattar att tillskottet av polisaspiranter och övrigt polisarbete ska se till att Polisen kan redovisa ett väsentligt bättre verksamhetsresultat. Brottsligheten ska minska och fler som begår brott ska lagföras. Rikspolischefens återkommande uppmaning om att vi ska leverera saknar varje drag av uppmuntran och insikt om hur vi arbetar. Det torra och stela budskapet bidrar snarare till olust och ovilja.

Är personalen lat?

I ledaren i nr 8 av tidningen Svensk Polis klagar rikspolischefen på att polisorganisationen presterar för lite. Men analysen om vad detta beror på saknas. Är personalen lat och har oengagerade chefer? Tar vi för långa fikaraster? Eller är kanske polisens verktyg i form av datasystem och administrativa system föråldrade, användarovänliga och ineffektiva?

En smula självkritik över försummad utvecklingsverksamhet vore klädsam. Nyligen har Arbetsmiljöverket gjort en riktad undersökning mot polisen. Vi bedömer att undersökningen kommer att bekräfta den förtroendeklyfta som uppstått mellan rikspolischefen och den lokala polisorganisationen.

Är det inte ett underbetyg?

I en undersökning som nyligen publicerades framkom att bland dem som utsatts för brott har förtroendet för polisen rasat och ligger nu rekordlågt. Att som Rikspolischef aldrig kunna se något bra resultat av den verksamhet som han varit chef över i snart tre år är märkligt. Är inte detta också ett underbetyg åt honom själv?

Rikspolischefens budskap att ett av måtten på effektivitet är hur många utandningsprov vi utför är svårt att överföra till hur vi tar hand om våra brottsoffer och svarar på allmänhetens oroliga samtal. Är det ineffektivt att ta egna initiativ om ett nytt problem dyker upp? Är det ineffektivt att ha externa kontakter och samverkan med socialtjänst, skola och boende? Det måste finnas en balans mellan kvantitativa och kvalitativa mått. Vi tror allmänheten vill se en ökad inriktning för trygghetsskapande åtgärder.

Positiv utveckling avstannar

Till det som ändå har blivit positivt under senare tid hör de nationella chefsutbildningarna för olika nivåer. I den högre strategiska nivåns utbildning påpekas betydelsen av förståelsebaserad kunskap i en lärande organisation. Cheferna ska se till att personalen känner motivation och möjlighet att påverka arbetet. Rikspolischefen agerar i praktiken på helt motsatt sätt. Rikspolischefen följer inte själv det budskap som förmedlas i utbildningen för polischefer. Vad ska vi som chefer tro på?

Vi bedömer att polisverksamheten i Sverige har förbättrats avsevärt under de senaste 15 åren. Tyvärr riskerar den positiva utvecklingen att avstanna då det idag finns ett stort misstroende mot rikspolischefen.

Lyssna på allmänheten

Låt oss slå fast att vi har full förståelse för att statsmakten måste kunna se ett system för att se hur vi fungerar. Vi vill även klargöra vår strävan att bli bättre och effektivare i brottsbekämpning och trygghetsskapande åtgärder. Tvivla inte på vår insikt om att rikspolitiker styr oss samtidigt som vi måste lyssna på allmänheten som vi är beroende av.

Vidta åtgärder

Vi vill se Rikspolisstyrelsen som en nationell uppföljare med polisiär kompetens och med uppdrag att stimulera och verka utvecklande i samverkan med polismyndigheterna i landet. Vi tre ordförande med direkt stöd av våra eniga styrelser hemställer därför om att Justitiedepartementet vidtar åtgärder så att inriktningen förändras för att polischefer och personal i en acceptabel arbetsmiljö åter ska kunna utföra sitt arbete på bästa sätt.

Anders Westlund
Chefsföreningen i Stockholms län

Björn Engblom
Chefssektionen i Västra Götaland

Charlie Magné
Chefssektionen i Skåne

Redovisning av arbetet med bifallsmotionerna:

Nio olika motioner – eller delar av motioner – bifölls av stämman 2007. Här följer kortfattat vad som hänt med varje sedan dess:

Motion 1:1 – Demokratin i Polisförbundet (PF Birka)

Återinför ett förbundsråd, låt alla nominerade inför val tala m.m, i totalt fem att-satser..

- ✓ *Styrelsen skickade motionen till Representantskapet (C 07) och fick viss framgång¹⁸.*

Motion 2:1 – Brottsutredare (Claes Carnö/Gränspolisföreningen)

Undersök och redovisa förekomsten av civila brottsutredare (en av fyra att-satser fick bifall).

- ✓ *Styrelsen avvaktar Polisförbundets genomlysning av hela problemet med utredare som inte är poliser, varför arbetet fortsätter.*

Motion 3:1 – Rekrytering och polisutbildning (Jan Forsman/PF Birger Jarl)

Vi ska aktivt vara med och påverka framtidens rekrytering och polisutbildning.

- ✓ *Styrelsen har fått beskedet av myndigheten att det inte är aktuellt.
Eftersom regeringen tillsatt en ny utredning om polisutbildningen, avvaktar vi den.*

Motion 3:2 – Tjänstebyte/praktik (Jan Forsman/PF Birger Jarl)

Tillse att det ska bli lättare att göra praktik (i 2-3 veckor) vid andra myndigheter.

- ✓ *Vi har inte lyckats få till det som eftersträvas i motionen, även om myndigheten inte är negativ, kommer vi att skicka motionen till Representantskapet 2008.*

¹⁸ Redovisat utförligare under Facklig organisation & stadgar, Representantskapet (sidan 20).

Motion 4:2 – Uppvärdering av beredskapsersättning (Per Eriksson/LPF)

I och med att RPS återigen är lokal part har myndighetens företrädare konsekvent hänvisat till detta faktum. De har inte varit intresserad av att diskutera några nya lokal-lokala ALFA-avtal, eftersom man vet att man inte kommer att få den delegationen från RPS.

✓ *Styrelsen har för avsikt att skicka in motionen till representantskapet 2008.*

Motion 4:3 – Uppvärdering av kostnadsersättning för tjänstehund (Per Eriksson/LPF)

En liknande motion behandlades på Representantskapet 2007. Den motionen bifölls och frågan om vilken kostnadsersättning man kommer att få ska regleras mellan Polisförbundet och Rikspolisstyrelsen under innevarande avtalsperiod (RALS 2007-2010).

✓ *Styrelsen anser att motionen i och med detta har uppfyllts.*

Motion 4:5 – Handledarvode vid handledning av civil personal (LPF)

Då det nya löneavtalet medför att RPS återigen är lokal part har myndighetens företrädare konsekvent hänvisat till detta faktum och de har inte varit intresserade av att diskutera nya lokal-lokala avtal, eftersom man vet att man inte kommer att få den delegationen från RPS.

✓ *Styrelsen har för avsikt att skicka in motionen till representantskapet 2008.*

Motion 5:1 – Samverkansavtalet (Roslagens PF)

Stämman biföll tre av fem att-satser (övriga två besvarades), vilka uttryckte att avtalet ska följas, styrelsen gavs mandat att vid behov säga upp avtalet och slutligen att en uppsägning ska föregås av en förannämld diskussion i rådet. Vi har under året aktivt deltagit i den av myndigheten initierade utvärdering av avtalet.

✓ *Resultatet kommer att presenteras för rådet och vår uppfattning ska förankras där.*

Motion 6:2 – Tonade rutor (Roslagens PF)

Återinför tonade rutor i radiobilarnas baksäten. Frågan väcktes först hos polismyndigheten. De hänvisar till det faktum att det är RPS som beslutar om utrustning och utseende för fordon.

✓ *Styrelsen har för avsikt att skicka in motionen till Representantskapet 2008.*