



Verksamhetsplan för Polisförbundet Stockholms län



2010

Förord

En strukturerad verksamhetsplan för det fackliga arbetet utarbetades för några år sedan och har nu ytterliggare utvecklats. Syftet är att tydliggöra förbundsområdesstyrelsens mål och prioriteringar under verksamhetsåret. Resultatet av verksamheten kommer att redovisas i verksamhetsberättelsen för 2010.

Flera av våra mål som vi arbetar med att uppnå, har problemställningar inom fler än ett ämnesområde. Det innebär att vi kommer att arbeta från flera fronter samtidigt för att uppnå bästa möjliga resultat i respektive fråga. Detta gäller i synnerhet arbetstidsfrågan.

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

Det är min absoluta övertygelse att vi med tydliga mål och god förankring kommer att nå förbättrade arbetsvillkor för medlemmarna i Stockholms län.

Stefan Eklund
Ordf. Polisförbundet Stockholms Län

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

A- LÖN	7
B- ALLMÄNNA ANSTÄLLNINGSVILLKOR	8 - 9
C- FÖRBUNDSINTERNT	
Kommunikation.....	10 - 11
Miljö.....	13
Medlems- och Försäkringsadministration.....	14
Facklig utbildning.....	15
D- ARBETSMILJÖ	17
E- TRYGGHET	18
F- YRKESFRÅGOR	
Verksamhetsplan och budget.....	19
Personalrörlighet/Tillsättningar.....	20 - 21
Chefsfrågor.....	22 - 23
Tjänstemässig utbildning.....	24
Kommenderingar.....	25
G- MÅNGFALD OCH LIKABEHANDLING	26
H- OPINION	27



Det viktigaste för oss är att säkerhetsställa löneutvecklingen under de första sex åren samt möjligheten för polisassistenterna att bli anställda som inspektörer efter denna tid.

A- LÖN

Styrelsens mål för verksamhetsåret 2010

Huvudansvarig:

Lön: **Andreas Strand**

Delansvariga:

Anders Westlund

Mål:

- Bibehålla utvecklingsavtalet
- Alla medlemmar ska garanteras en rimlig löneökning under kommande avtalsperiod.

En av de viktigaste frågorna i kommande RALS-förhandlingarna är bibehållandet och finansieringen av utvecklingsavtalet för polisassistenter. Avtalet reglerar polisassistenternas löneökning under de första sex åren. Under förutsättning att polisassistenterna blir godkänd erbjuder arbetsgivaren dem en ny anställning som inspektör med en fastställd ingångslön. Trots att vi hade ett relativt stort löneutrymme i RALSEN 2007-2010 var kostnaden för utvecklingsavtalet större än vad polisassistenterna själva genererade. Med vetskap om vilket utfall andra fackliga organisationer fått i kommande RALS gör denna fråga extra komplicerad.

Vår målformulering, bibehålla utvecklingsavtalet, innebär inte att det är hela avtalets konstruktion som vi till varje pris vill bevara. Det viktigaste för oss är att säkerhetsställa löneutvecklingen under de första sex åren samt möjligheten för polisassistenterna att bli anställda som inspektörer efter denna tid.

Styrelsen förhandlingsinriktning kommer som vanligt att tas fram och förankras med länets elva föreningar.

B- ALLMÄNNA ANSTÄLLNINGSVILLKOR

Styrelsens mål för verksamhetsåret 2010

	<u>Huvudansvarig:</u>	<u>Delansvariga:</u>
Arbets tid:	Björn Kellerth	Peter Frisell, Andreas Strand
Pension:	Peter Frisell	Anders Westlund
Semester:	Björn Kellerth	Leif Eriksson
ALFA, ersättning	Andreas Strand	Peter Frisell

Mål rörande arbetstid:

- Viloperiodens längd om 11 timmar kan frångås vid minst ett tillfälle per 6-veckorsperiod.
- Att tillsammans med arbetsgivaren göra en helhetsöversyn om det nu gällande tillämpningsbestämmelserna angående arbetstidens förläggning i myndigheten.
- Måltidsuppehåll ska vara grunden för arbetstagare som har arbetsuppgifter som svårligen kan avbrytas eller där inställetiden är kort
- Poliser som arbetade enligt 7:3 APS ska förläggas i 5:1 ATA-Polis om arbetsuppgifterna inte väsentligt har förändrats

Mål rörande pension

- Erbjuder alla medlemmar information om pensionssystemet
- Riktad information till målgruppen "möjliga delpensionärer"

Mål rörande semester

- Verka för ett 50 % ledighetsuttag under sommarmånaderna.

Övriga mål under verksamhetsåret

Eftersom vi inte längre är kollektivavtalsslutande part är vår möjlighet till framgång att vi motionerar och vid nationella träffar för upp frågorna på nationell nivå. Våra övriga mål är:

Mål rörande arbetstid:

- Verka för att betald säkerhetsbefrielsen återinförs.
- Verka för bättre tidskompensation för dem som jobbar dygnet runt och veckoslut och helgdagar.
- Att övertid som fullgörs efter nattpass ska vara kvalificerad övertid.
- Att arbetstidsförkortning enligt tidssnurren omfattar tidsförskjuten arbetstid.

Mål rörande semester

- Verka för att semestertidsavdraget inte kan bli högre än den faktiska tjänstgöringstiden.

Mål rörande ersättningar med stöd i ALFA

- Verka för beredskapstillägget höjs
- Höja storhelgstillägget.



C- FÖRBUNDSINTERNT

Kommunikation

Styrelsens mål för verksamhetsåret 2010

	<u>Huvudansvarig:</u>	<u>Delansvariga:</u>
Kommunikation;	Kenneth Falk	Stefan Eklund
Tidningen Polisen	Kenneth Falk	Peter Frisell, Emma Cronberg
Blåljus;	Stefan Eklund	Claes Cassel, Tommy Hansson
FöO-Nytt	Leif Eriksson	Andreas Strand

Mål:

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

Information och kommunikation är mycket viktigt i en facklig organisation som vår. Styrelsen har stort behov av att nå ut med adekvat information och att få in information som speglar medlemsviljan i aktuella frågor.

Intern information syftar till att hålla medlemmar och fackliga företrädare informerade om vad som händer i de aktuella fackliga frågorna. Den externa informationen syftar till att förse medlemmar som inte har tillgång till intern information, och andra delar av polisförbundet, med information om vad som händer i Stockholms län. Även externa aktörer så som utomstående och media ska kunna få insyn i vår verksamhet. Här offentliggörs också förbundsområdets uppfattning kring den polisiära verksamheten och de fackliga frågorna kring den. I kommunikation ingår också att förse sig med information. Därför har styrelsen som målsättning att inhämta information från förbundsområdets alla delar så väl som från andra delar av förbundsorganisationen.

Till sitt förfogande har styrelsen i huvudsak fyra informationskanaler för att nå ut med information.

Tidningen POLISEN

Tidningen lämpar sig för fylliga reportage och utvecklade beskrivningar kring olika polisära och fackliga frågor. Där kan polisarbetet och det fackliga arbetet skildras på ett lättamt sätt. Tidningen går ut i en upplaga på 5 600 ex och skickas, förutom till förbundsområdets medlemmar, även till andra förbundsområden, politiker och till lokal media. Ansvarig utgivare är Stefan Eklund.



BLÅLJUS

Förbundsområdets hemsida lämpar sig för aktuell facklig information, reportage och skildringar av den polisiära och fackliga verksamheten. Genom sidans debattforum kommer medlemmar och fackliga till tals och kan ventiler sina åsikter. Det fria ordet på sidan visar styrelsen på vindriktningen i den interna opinionen. Sidan drivs av Claes Cassel som även är ansvarig utgivare och Tommy Hansson.

IntraPolis

IntraPolis är en informationskanal som de flesta medlemmar har tillgång till. Av olika skäl har inte sidan fungerat men nu finns förutsättningarna för att komma igång. På IntraPolis kommer man att hitta information av mer övergripande karaktär. För att även föreningarna ska kunna lämna övergripande information på IntraPolis kommer föreningarna att erbjudas, i den mån det efterfrågas, det stöd som behövs för att även de ska få sin egen sida på IntraPolis.

Förbundsområdesnytt

Förbundsområdesnytt används i huvudsak för att förse medlemmar och fackliga företrädare med kortfattad facklig information om vad som händer centralt i myndigheten. Den sprids vid behov till medlemmarna på GroupWise via föreningarna.



Förbundsområdets miljöpolicy innebär att verksamheten inom förbundsområdets ramar bedrivs på ett miljömedvetet, ekologiskt, hållbart sätt där så är möjligt.

Styrelsens mål för verksamhetsåret 2009

Huvudansvarig:

Leif Eriksson

Delansvarig:

Anders Westlund

Mål:

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

MILJÖPOLICY 2010-2012 FÖR FÖRBUNDSOMRÅDE STOCKHOLMS LÄN

Förbundsområdets miljöpolicy innebär att verksamheten inom förbundsområdets ramar bedrivs på ett miljömedvetet, ekologiskt, hållbart sätt där så är möjligt.

Detta ska ske enligt följande:

- Varor och tjänster som upphandlas ska påverka miljön så lite som möjligt utifrån vad som är ekonomiskt rimligt och miljömässigt motiverat
- Källsortering är en viktig del av miljöarbetet. Avfall i alla former ska i möjligaste mån källsorteras.
- Källsorteringskärl ska anskaffas, märkas upp samt placeras ut i anslutning till arbetsplatserna.
- Elförbrukning och energieffektivitet ska eftersträvas. Detta ska ske genom att armaturer och belysningar ses över, energisnåla datorer och IT produkter anskaffas i samband med ordinarie utbyte. Automatisk nedsläckning av belysning bör införas där så kan ske utan men för verksamheten.
- Transporter bör ske på ett energieffektivt sätt. Samåkning eller användande av kollektiva färdmedel bör eftersträvas där så är möjligt i samband med konferenser och möten.
- Vid flygresor ska utsläppsrätter köpas som kompensation för resans miljöpåverkan.
- Inköp av SL kort. Det kan vara ett bra alternativ att ha ett antal SL kort för utlåning till förtroendevalda i samband med deras resor inom länet alternativt inköpa/inhyra cyklar för utlåning.
- Vid all upphandling och inköp ska miljöaspekten beaktas. Vid val av leverantör bör den som erbjuder det bästa miljöalternativet väljas framför övriga.

Medlems- och Försäkringsadministration

Styrelsens mål för verksamhetsåret 2010

Huvudansvarig:

Medlemsrekrytering: Stefan Eklund

Delansvarig:

Styrelsen

Försäkringar: Peter Frisell

**Susanne Piehl
Annicka Lyckeborg**

Mål:

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

Medlemsrekrytering ligger i huvudsak på föreningarna genom informationsträffar med aspiranter. Förbundsområdesstyrelsen ansvarar för framtagandet av informationsunderlag till föreningarnas informationsträffar.

Förbundsområdesstyrelsen ansvarar för medlems- och försäkringsadministrationen. Information om Polisförbundets gruppförsäkringar till medlemmarna sker framförallt via expeditionen men även via försäkringsinformations träffar runt om i länet.

Vi avser att informera försäkringsansvariga i föreningsstyrelserna för att stärka upp de lokala informationsmöjligheterna.

Vi avser att informera om Polisförbundets gruppförsäkringar via intrapolis, samt Tidningen Polisen.

Facklig utbildning

Styrelsens mål för verksamhetsåret 2009

Huvudansvarig:

Kenneth Falk

Delansvarig:

Charlotte Nichols

Mål:

- Förse nya fackliga företrädare med adekvat utbildning.

Den fackliga verksamheten stöds av lagar och regler där den fackliga organisationen har till uppgift att påverka arbetsgivarens beslutsfattare till kloka beslut, och genom avtal åstadkomma än bättre anställningssituation för sina anställda. En annan uppgift är att kontrollera att arbetsgivaren efterlever lagar och ingångna avtal. För att den fackliga organisationen ska klara sina uppgifter krävs kunskaper om dessa lagar och avtal. Med andra ord är en väl utvecklad facklig utbildning en förutsättning för en framgångsrik facklig verksamhet.

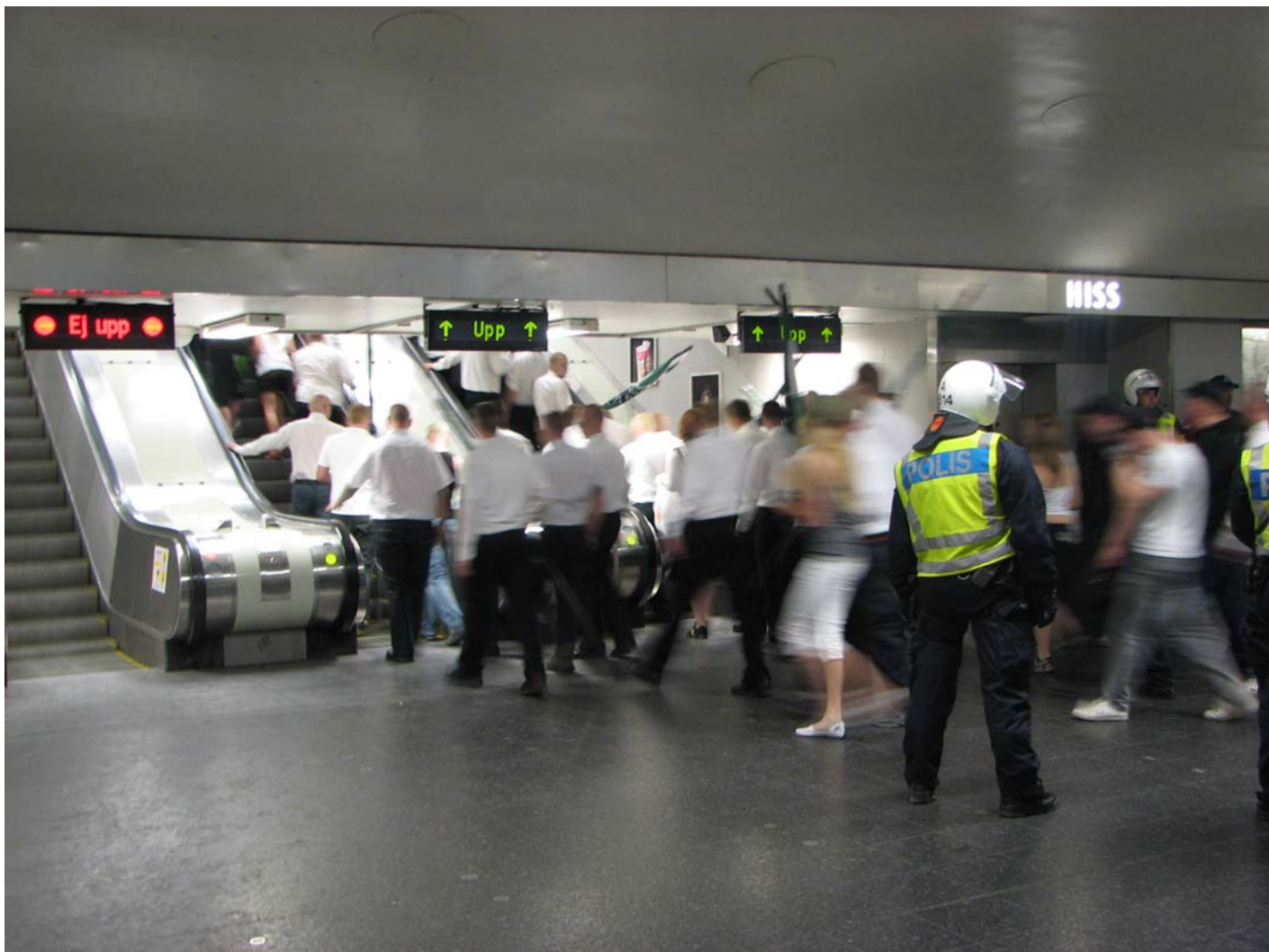
Kurser för nya fackliga företrädare

Förbundsområdet ansvarar för det första steget i förbundets utbildningsstege på sex nivåer. Det första steget är en endagskurs och förbundet ger Stockholms län ekonomiskt stöd för två kurser som i år kommer att genomföras i maj månad.

Förbundsområdesstyrelsens uppfattning är att den del av utbildningsansvaret som ligger på styrelsen ska vara väl tillgodosett. Under året kommer behovet av utbildning att följas upp. Skulle utbildningsbehovet motivera ytterligare ett utbildningstillfälle kommer styrelsen att ta det under övervägande ställt mot den ekonomiska kostnaden.

Kurser i nationell regi

Vid en utvärdering av föregående års utbildning har det visat sig att de platser som förbundet tillhandahåller på steg två inte täcker det behov som finns i Stockholms län. Av den anledningen kommer förbundsområdesstyrelsen att uppvakta ansvarig i förbundsstyrelsen så att tillgång på platser harmoniserar med efterfrågan. Eftersom den enskilde tvingas gå utbildningarna i tur och ordning utgör detta ett hinder för att gå vidare till steg tre och fyra. Av den anledningen kommer förbundsområdesstyrelsen att uppvakta ansvariga i förbundsstyrelsen så att tillgången på platser harmoniserar med efterfrågan.



Styrelsens övergripande mål är att driva och bevaka arbetsmiljön och dess frågor för att uppnå och förbättra de arbetsmiljömässiga förutsättningarna för medarbetarna.

D- ARBETSMILJÖ

Styrelsens mål för verksamhetsåret 2010

Huvudansvarig:

Emma Cronberg

Delansvariga:

Charlotte Nichols, Roger Östergren

Mål:

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

Styrelsens övergripande mål är att driva och bevaka arbetsmiljön och dess frågor för att uppnå och förbättra de arbetsmiljömässiga förutsättningarna för medarbetarna. Utöver våra uppsatta mål har vi inställningen att akut hantera och omprioritera arbetet när oförutsedda arbetsmiljöproblem uppkommer.

HSO-gruppen i Stockholm har varit rådgivande i framtagandet av ovan presenterade arbetsmiljömål. För att uppnå resultat i frågorna vi driver har vi bland annat följande externa och interna forum att verka i:

CSG (centrala samverkansgruppen). Samverkan med **PHRA-sektionen** vars återkommande möten fungerar som ett utskott under CSG. Partsgemensamma arbetsgrupper som tillsätts i enskilda arbetsmiljöfrågor på myndighetsnivå. Planeringsmöten inför kommenderingar. **HSO-gruppen** i Stockholms län som träffas månatligen, utbyter information och stämmer av inriktningen för fortsatt arbete. Via distriktens huvudskyddsombud samordning av frågor på **DSG** för underlag till **CSG**. Via andra ämnesområden som förbundsområdesstyrelsen driver och som påverkar arbetsmiljön. **Nationella MUR-organisationen** (metod- och utrustningsråd). Nationella **HSO-gruppen** och det nationella huvudskyddsombudet som kan verka gentemot RPS.

För bifallna motioner från stämman 2010 som kräver beslut på nationell nivå, söker vi bland annat stöd från förbundet att driva nationellt för att uppnå resultat. Motionerna angående avdelade fordon och vattenkanoner ingår här.

E- TRYGGHET

Styrelsens mål för verksamhetsåret 2010

Huvudansvarig:

Peter Frisell

Delansvariga:

Emma Cronberg

Mål:

Informera medlemmarna och utbilda fackligt förtroendevalda i rätthjälpens möjligheter och begränsningar

Förutom ovan mål har vi motionerat till representantskapet för att få en lösning på nedanstående frågeställning.

Tyvärr händer det ibland att poliser blir anmälda för brott eller olämpligt uppträdande. Dessa anmälningar kan vara olika välgrundade, eller sakna grund. Ändå vidtar arbetsgivaren som det uppfattas av de drabbade närmast reflexmässigt ett antal åtgärder, som närmast synes vara ägnade att visa dådkraft.

Det är inte fel, att när till exempel en dom om grova brott finns mot en viss polis, ta till starka arbetsrättsliga åtgärder mot vederbörande, till och med avsked. Att det i sådana fall, när misstanken är stark, även sker till exempel avstängning eller förflyttning till annan tjänst innan dom fallit är också rimligt.

Men i andra fall, med lindrigare förseelser, eller svagare misstankar, vidtar arbetsgivaren självsvåldigt åtgärder som snarast synes vara ett utomrättsligt sätt att straffa en polis för att denne ställt till med omaket för arbetsgivaren att polisen i fråga blivit anmäld, och arbetsgivaren därmed riskerat eller fått otrevlig publicitet.

Dessa åtgärder spänner över ett vitt fält, som att polisen kommenderas till annan enhet än den ordinarie med lägre status, att polisens vapen tas ifrån denne, att nyckelkortens behörighet begränsas, att databehörighet inskränks, att löneuppflyttningar inte sker, att svaromål i högre tjänst stoppas. Allt utan att rättsligt förfarande har skett, helt utan insyn, och som det uppfattas på godtyckliga grunder.

Därför föreslår vi

ATT Polisförbundet verkar för ett regelverk genom avtal, där förutsättningarna för de utomrättsliga påföljderna för poliser som blivit anklagade för oegentligheter framgår.

F- YRKESFRÅGOR

Verksamhetsplan och budget

Styrelsens mål för verksamhetsåret 2010

Huvudansvarig:

Peter Frisell

Delansvarig:

Leif Eriksson

Mål:

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

Budgetfrågorna påverkar den enskildes arbetssituation i större utsträckning än vad de flesta inser. Budgetfrågan uppmärksammas inte heller på ett tydligt sätt som är fallet med andra frågor. Styrelsen har under föregående år inte varit direkt utan bara indirekt delaktig i budgetarbetet. I budgetarbetet för kommande år har styrelsen för avsikt att få en förändring på den punkten.

Sedan 1995 har vi en polismyndighet i länet. Gränserna mellan de elva gamla myndigheterna har försvunnit, men många gränser finns ännu kvar i verkligheten. Bara det faktum att distrikten benämns polismästardistrikt hos oss och polisområde i alla andra länsmyndigheter säger en del. I det operativa arbetet måste man bortse från administrativa gränser, inte minst av arbetsmiljöskäl. Den budgettekniska fördelningsmodellen innehåller en rad olika nycklar. De olika nycklarna har inte tillåtit att slå fullt ut och länspolismästarens egna satsningar är en faktor som tillkommit de senaste åren. För den enskilde polisen är det dock arbetsbelastningen som är det påtagliga i den egna arbetssituationen. Därför är det styrelsens uppfattning att arbetsbelastningen ska ge större avtryck i myndighetens budget, också det av arbetsmiljöskäl.

För att utveckla polisen och polisens arbetsmetoder krävs utbildning. Tyvärr ser ofta arbetsgivarens företrädare utbildning kortsiktigt som en belastning i den operativa verksamheten och inte som en investering för att långsiktigt bli tryggare och effektivare. Vi måste ta höjd för att återställa utbildningsnivån under kommande år. Adekvat utbildning är en väg till effektivisering och utveckling av verksamheten och ska planeras på lång sikt.

Facklig delaktighet

Av samma anledning som nämnts ovan är det viktigt att alla fackliga föreningar i större utsträckning deltar i arbetet då 2011 års nya verksamhetsplaner och budgetar tas fram. Detta sker i de nätverk som sedan tidigare finns i förbundsområdet.

Personalrörlighet/Tillsättningar

Styrelsens mål för verksamhetsåret 2010

Huvudansvarig:

Kenneth Falk

Delansvariga:

Leif Eriksson, Anders Westlund

Mål:

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

Till gagn för verksamheten och medlemmarnas utveckling vill styrelsen främja en sund personalrörlighet inom myndighet. För att främja en sund personalrörlighet behövs långsiktighet, tydlighet och förutsägbarhet. De två först nämnda faktorerna återkommer vi till nedan. Det sist nämnda syftar till den enskildes behov av förutsägbarhet för att känna sig trygg med hur myndigheten hanterar personalrörligheten.

Styrelsen ser det som en självklarhet att arbetet kring personalrörligheten bedrivs i nära samarbete med föreningarna och att föreningarna som efterfrågar stöd kring tillsättningar får efterfrågat stöd.

Utbildning

Det policydokument som har framtagits i en partsammansatt grupp tillsammans med arbetsgivaren ger stöd och tydlighet till en rekryteringsprocess. För att implementera policyn och ge den genomslag i hela myndigheten bör både arbetsgivarrepresentanter och fackliga representanter genomgå en gemensam utbildning.

Styrdokument

De enheter som får behålla och utveckla sin personal blir väl fungerande enheter. Samtidigt behövs av samma anledning förnyelse med jämna mellanrum. Förbundsområdesstyrelsen efterfrågar därför en strategi för att stimulera personalrörligheten på de områden där rörligheten är låg och samtidigt en strategi för att minska rörligheten där den är alltför hög. Detta bör ta sig uttryck i ett styrdokument, en rörlighetspolicy som tas fram i samverkan med arbetsgivaren. Där kan personalrörligheten hanteras långsiktigt och strategiskt och produktionssvackor kan förebyggas i vår mångfasetterade verksamhet.

Arbetsrotation

Som en del av en ökad rörlighet bör arbetsrotationen utvecklas i antal platser. Det är ett bra sätt för medarbetare att prova en ny arbetsuppgift och vidga kompetensen.

Kompetensen bland obefordrade poliser

Myndigheten har blivit bättre på att ta tillvara och utveckla chefskompetens. RPS har nu gått vidare och påbörjat ett arbete för att även ta tillvara övriga anställdas kompetens. Vi har länge ansett att frågan varit eftersatt och välkomnar därför RPS initiativ och vi vill att vår myndighet är drivande i det utvecklingsarbetet.



Personalfördelningen

Fördelningen av resurser inom myndigheten sker i stor utsträckning av historiska skäl. Det gäller både personella och ekonomiska resurser. I en modern myndighet bör personalfördelningen ske med hänsyn till arbetsbelastningen, inte minst av arbetsmiljöskäl. Ett problemområde i till exempel Nacka är inte bara ett problem för Nacka polismästardistrikt, det är även ett problem för hela myndigheten och bör hanteras därefter.

Det är dags att rörlighetsfrågan, och andra frågor, hanteras på ett sätt som visar att vi sedan snart 16 år är en länsmyndighet.

Rörlighet av sociala skäl

Poliser från andra myndigheter vill, av sociala skäl, flytta till Stockholms län samtidigt som vi har medlemmar som av samma anledning vill flytta till andra myndigheter. Med ett ökat antal poliser ökar behovet av att flytta av sociala skäl samtidigt ökar möjligheten till att tillmötesgå behovet. Förbundsområdesstyrelsen kommer att väcka frågan i vår egen myndighet, kontakta RPS av samma anledning och påverka polisförbundet centralt i samma riktning.

Chefsfrågor

Styrelsens mål för verksamhetsåret 2010

Huvudansvarig:

Stefan Eklund

Delansvariga:

Anders Westlund, Kenneth Falk

Mål:

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

Operativ verksamhet ska ledas av utbildade poliser.

Chefspolicyn är allmänt hållen och tar upp ett ledarskap präglad av det normala samhällets ledarskapsbehov. Inom polisen utövas ett chefs- och ledarskap inte enbart i en traditionell vardaglig kontext utan även i oförutsedda oklara osäkra och komplexa situationer i olika och många gånger okända miljöer. Det handlar således inte enbart om ett chefs- och ledarskap i traditionell bemärkelse utan ett chefs- och ledarskap under pressade förhållande inom ramen för hela den polisiära arenan. Med beaktande av denna spännvidd och komplexitet framstår även kraven på kunskap och erfarenhet av den verksamhet som man ansvarar för som särskilt framträdande. Operativ erfarenhet från olika av polisverksamheten framöver bör vara ett krav för att bli antagen till olika föreslagna utbildningsdelarnas i den nya chefsutbildningen samt vara en merit vid tillsättningar.

Facklig delaktighet

Det är viktigt att fackliga företrädare deltar vid uttag av chefer på olika nivåer. För att det ska finnas en tydlighet om vem eller vilka som hanterar dessa frågor är vår uppfattning att fackliga företrädare på föreningsnivå deltar vid uttag till direkta- och indirekta ledarskapet, samt att förbundsområdesstyrelsen deltar vid uttag till det strategiska ledarskapet.

Arbetsmiljö och ledarskap

Att en chef påverkar den psykosociala arbetsmiljön på sin arbetsplats är väl känt. En väl fungerande chef som känner trygghet i sin chefsroll har goda förutsättningar att vara tydlig och stötta sin personal i sin yrkesroll. Det bidrar starkt till en god psykosocial arbetsmiljö och trivsel på arbetsplatsen. För att chefen ska ha förutsättningar för att vara tydlig och stöttande behöver han/hon i sin tur få förutsättningar för att klara det. Det kan ske genom att man erbjuder

administrativt stöd/verksamhetsplanering av chefer som bl.a. väljer att karriärväxla. Ett stöd kan också vara att erbjuda handledning eller mentorskap.



Nationellt samarbete

Utbytet på nationell nivå mellan chefsföreningarna/sektionerna i Stockholm, Skåne och Västra Götaland fortsätter. I arbetet ingår nu mera även Norrbotten och fler län välkomnas in i arbetet. Förbundets ombudsman för chefsfrågor kommer också att utgöra ett stöd i detta samarbete. En tvärgrupp med en representant från varje förening/sektion har bildats för att hantera frågan om att en från Chefsföreningen eller de övriga sektionerna ska adjungeras till förbundsstyrelsen 2010.

Ledarskapsutbildning

Det är viktigt att även fackliga företrädare deltar och genomgår de utbildningar som genomförs dels för att kunna utvärdera utbildningarna samt för att höja den enskildes kompetens. Av den anledningen är det viktigt att även fackligt förtroendevalda på heltid skall få möjlighet att gå direkta ledarskapsutbildningen.

Övrigt

Chefsförsörjningsplanen har nu implementerats i myndigheten. Som grund till planen ligger regeringens chefpolicy, rikspolisstyrelsens chefpolicy, ledarkriterierna samt policy för utvecklingssamtalen.

Ett metodmaterial för utvecklingssamtal har utarbetats i myndigheten. Det överensstämmer med de nationella riktlinjerna. Utvecklingssamtalen ska genomföras med god kvalitet. Samtalet ska vara ett verktyg för koppling mellan det egna arbetet och myndighetens uppdrag.

Utveckling i egen funktion, karriärväxling och utveckling till annan ledningsnivå är vägval i ett chefskap. Det är viktigt att karriärväxling är planlagd med god framförhållning för att skapa möjligheter för medarbetaren att gå in och ut ur chefskap. Behov av kompetens för nytt uppdrag eller funktion ska tillgodoses. Karriärväxling ska rymmas inom ramen för utvecklingssamtalet och chefsförsörjningsåret.

Tjänstemässig utbildning

Styrelsens mål för verksamhetsåret 2010

Huvudansvarig:

Roger Östergren

Delansvarig:

Leif Eriksson

Mål:

- Att personalen alltid har rätt utbildning för tilldelad arbetsuppgift/funktion
- Verka för att utbildningstakten för utryckningsförarkursen väsentligt ökar
- Genomgången tjänsteutbildning ska dokumenteras med utbildningsbevis samt i den enskilde arbetstagarens kompetensbank
- En personlig kompetensutvecklingsplan ska vara en självklarhet och ingå i utvecklingssamtalet
- Vi ska i samverkan med arbetsgivaren och föreningarna komma överens om vilka utbildningar som ska genomföras på kort och lång sikt samt även kvalitetssäkra utbildningarna

Tjänstemässig utbildning ska ständigt återkopplas till budget och utfall, vilket borgar för att det är enklare att följa genomförda utbildningar.

Tjänstemässig utbildning är ett viktigt område eftersom vi måste säkerställa att erforderlig utbildning ges i förhållande till de arbetsuppgifter som vi har att utföra. Grunden för detta ska läggas på den nya utbildningsplatsen i Rosersberg, där det behövs investeras i såväl utbildningsanordningar som utrymmen för deltagarna, men även vettiga alternativ för resorna till och från.

Alla utbildningar måste följas upp och kvalitetssäkras.

Minst hälften av de nya poliserna ska inom ett år ha erbjudits utryckningsförarutbildning.

Kommenderingar

Styrelsens mål för verksamhetsåret 2010

Huvudansvarig:

Roger Östergren

Delansvariga:

Peter Frisell (Styrelsen)

Mål:

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

Utöver de sedvanliga stora kommenderingarna bjuder året på kronprinsessans bröllop med en tillhörande festival från nationaldagen (Stockholm lova 2010), samt de politiska valen som ökar arbetsbördan för kommenderingspersonalen.

Vi ska arbeta med frågor kopplade till kommenderingar i tvärgrupper inom styrelsen och tillsammans med föreningarna. Vi avser delta vid genomförandet av de största kommenderingarna med stöd och service till berörda medlemmar. Vi ser att delaktigheten från föreningarna behöver öka vid de fackliga kommenderingarna för att kunna uppnå våra mål.



G - Mångfald och likabehandling

Styrelsens mål för verksamhetsåret 2010

Huvudansvarig:

Charlotte Nichols

Delansvarig:

Roger Östergren, Kenneth Falk

Mål:

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

Den 1 januari 2009 trädde den nya diskrimineringslagen i kraft. Samtidigt inrättades en ny myndighet, Diskrimineringsombudsmannen, som ska ha tillsyn över att lagen följs. De sju diskrimineringsgrunderna är, kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning och ålder.

- Det känns viktigt som förtroendevald att kunna bevaka mångfald och likabehandlingen ute i organisationen. Genom att diskutera och lyfta dessa frågor i våra forum såsom ordförandeträffarna och förbundsområdesråd håller vi dem levande. Polisförbundets Moral Match är ett av de verktyg vi har att använda oss av under 2010.
- Genom att inventera föreningsstyrelserna sammansättning kan vi lätt se hur den ser ut i många aspekter. Bland annat ålder, kön, tjänsteålder, tjänsteställe mm. Vi kan även titta på all förtroendevalda medlemmar och på så sätt se hur stor representationen är av kvinnor respektive män.
- Arbetsgivaren är inte längre skyldig att genomföra en lönekartläggning varje år utan endast var tredje år. Mot bakgrund av det och att vi går mot ett allt mer individuellt inriktat system är det särskilt viktigt att vi fortsätter att noggrant bevaka denna fråga
- Vi medverkar vid tillsättningar av indirekta och strategiska chefstjänster. Med informationen vi får där kan vi utvärdera ålder på de sökande. Målet är fokuserat på ålder men vi kommer även att titta på könsfördelningen.

H- Opinion

Styrelsens mål för verksamhetsåret 2010

Huvudansvarig:

Stefan Eklund

Delansvariga:

Emma Cronberg, Anders Westlund

Mål:

- Att bibehålla den höga tillgängligheten för media och på det sättet vara med och påverka opinionen och beslutsfattare i sakfrågor.
- Följer förbundets inriktning i stort och därutöver frågor som rör våra medlemmar specifikt.

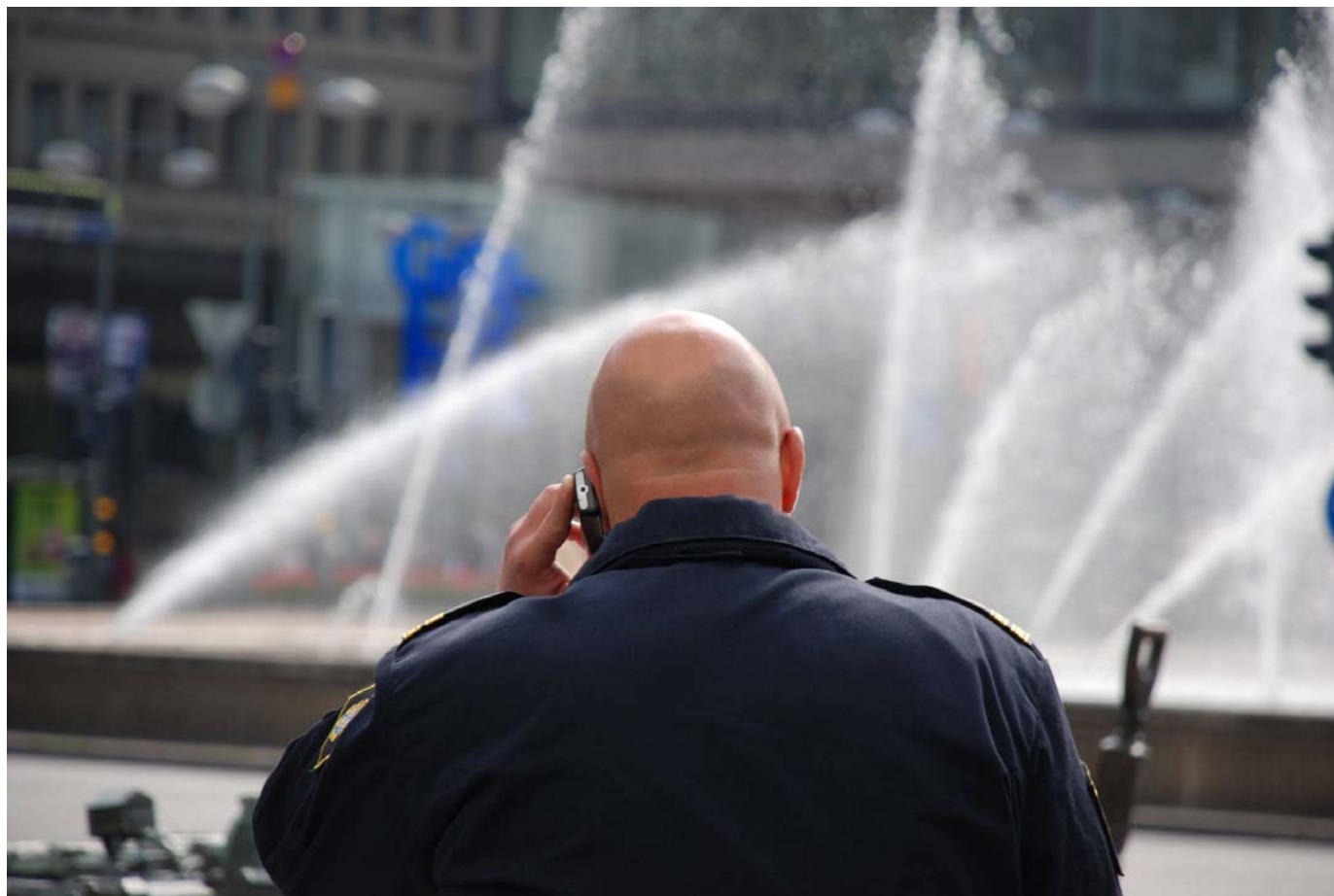
Media

Vårt mål är att bibehålla den höga tillgängligheten för media och på det sättet vara med och påverka opinionen och beslutsfattare i sakfrågor.

Andra fackförbund

Vårt mål är att öka kunskapen om polisens särskilda arbetsförhållanden genom att träffa andra fackliga företrädare för att på så sätt på sikt få acceptans för nationella mål i regionen bland andra fackförbund.

Vi deltar i styrelsen för TCO: s råd i Stockholms län och har även påbörjat ett direkt samarbete med Brandmannaförbundet, vars medlemmar möter våra i det dagliga arbetet inom räddningstjänsten.



**Verksamhetsplan
för Polisförbundet
Stockholms län
2010**