



STÄMMA 2011

BEHANDLING AV MOTIONER

Alla motioner presenteras i ämnesordning med numrering efter den ordning som gäller vid behandling av motioner vid Polisförbundets representantskap. Detta medför att det blir lättare "att se vad som händer", om motionen vinner gehör på stämman och förs vidare nationellt till Polisförbundets representantskap. Numreringen inom varje ämne är sedan löpande, men saknar koppling till när de lämnades in. Motioner som berör samma sakfråga har i några fall ett gemensamt yttrande från styrelsen, men ska självklart behandlas var för sig.

Utöver numrering och rubriksättning, återges motionerna i det skick de lämnats in, förutom att något stavfel korrigerats vid ordbehandlingen och att radavståndet kan ha förändrats av trycktekniska skäl. Efter rubriken följer oftast ingress, motivtext och viljeyttring, i en att-sats eller flera att-satser.

Berör en ingiven motion olika ämnesområden så uppstår ett redaktionellt problem. Vi har valt att redovisa den som olika motioner med varje viljeyttring under sitt ämnesområde. Detta har gjorts i den av Elisabeth Johansson m.fl. från PF Södertörnspoliserna inlämnade motionen som uttrycker 14 olika viljor (angivet som punkter). Den ska behandlas som fyra motioner (B5, D1, E3 och F2). De viljeyttringar (att-satser) som ska behandlas är markerade med fetstil, men alla 14 viljeyttringarna (punkterna) är redovisade i de fyra olika motionerna för att sammanhanget ska vara rätt beskrivet.

Ämnesområdena är som följer och årets 24 motioner (21 inlämnade) berör sex av dem:

A – Lön

B – Allmänna anställningsvillkor

C – Förbundsinternt

D – Arbetsmiljö

E – Trygghet mm

F – Yrkesfrågor

(G – Likabehandling och mångfald)

(H – Opinion, media mm)

YTTRANDE ÖVER MOTIONER

Styrelsen ska yttra sig över en ingiven motion och vi har i yttrandena använt fyra olika huvudinriktningar för att underlätta behandlingen. Yttrandet redovisas direkt efter motionen på samma uppslag eller vid mångordiga redogörelser, på två sidor.

I de motioner där viljan är formulerad i flera att-satser, har styrelsen i något fall även olika yttranden. Några olika motioner berör samma sakfråga och styrelsen har då ett gemensamt yttrande, men motionerna ska likväl behandlas var för sig.

De olika yttrandena är:

- **Styrelsen föreslår stämman att bifalla motionen**

Yttrandet innebär att styrelsens uppfattning helt överensstämmer i såväl motivskrivning som att-sats/satserna. Styrelsen har i vissa fall även valt att i yttrandet betona väsentliga delar i det ämnesområde motionen berör.

- **Styrelsen föreslår stämman att bifalla motionens att-sats eller att-satser**

Yttrandet innebär att styrelsens uppfattning överensstämmer med själva att-satsen eller att-satserna, men att det i motivskrivningen finns avsnitt som inte korresponderar. Denna skillnad redovisas i yttrandet.

- **Styrelsen föreslår stämman att anse motionen besvarad**

Yttrande innebär att styrelsen har uppfattningen att frågan inte kan lösas på det sätt som motionären vill, men att motionens inriktning i stort överensstämmer med styrelsens uppfattning. Ofta är det så att styrelsen agerat i frågan, men med en annan utgångspunkt än den i motionen avsedda. Styrelsens uppfattning redovisas i dessa fall i yttrandet. Ett sådant exempel kan vara en tidigare bifallen motion som styrelsen fortfarande arbetar med.

- **Styrelsen föreslår stämman att avslå motionen**

Yttrande innebär att styrelsen inte alls delar motionärens vilja.

MOTION A1

MOTION

TILL FÖRBUNDSOMRÅDE STOCKHOLM

2011-01-14

BÄTTRE LÖNEFÖRDELNING FÖR POLISER

Under senare år har det förekommit en hel del lönepåslag för vissa tjänster och befattningar. Dessa högre löner har sedan de berörda befattningshavarna fått ta med sig till andra tjänstgöringsplatser där inga särskilda lönesatsningar gjorts.

Idag är det inte ovanligt på tjänstgöringsplatserna inom myndigheten att ny personal utan kunskap och erfarenhet har avsevärt högre lön än den kunniga, erfarna personal som arbetsgivaren utnyttjar fullt ut.

I dagsläget fungerar detta som livslånga, dyra fallskärmsavtal där vissa befattningshavare ständigt har en avsevärt högre månadslön än sina arbetskamrater som helt oförtjänt får avstå sina lönedel. Denna oförätt kommer även att fortgå under pensioneringen då pensionen grundas på grundlönen.

Jag föreslår att stämman beslutar om att lönedelen ska tillfalla dem som gör arbetet genom

- | | |
|---------------------|--|
| <i>Alternativ 1</i> | att allas löner anpassas till den tjänst man utför |
| <i>Alternativ 2</i> | att lönen fryses (väl hävdad löneläge) för de som lönemässigt ligger högt över arbetskamraterna, till dess att medarbetarna hunnit ifatt lönemässigt |

Claes Bjernekull
LKPT

STYRELSENS YTTRANDE ÖVER MOTION A1

Att som facklig organisation aktivt driva frågan om att individen ska få sänkt lön vid nya arbetsuppgifter känns främmande. I de senaste lönerörelser har Polisförbundet och Rikspolisstyrelsen varit överens om att vi på lokal nivå ska förhandla fram ett löneutrymme i procent. Det innebär att ju större lönekostnad som myndigheten har desto större blir löneutrymme som kommer våra medlemmar till godo. Förbundsområdesstyrelsen anser att det skulle vara förödande om vi själva är med och bidrar till att minska påsen pengar bara för att man tycker det är fel att t.ex. ett tidigare befäl tjänar mer.

Det man istället ska tillämpa är väl hävdad löneläge. Det innebär t.ex. att när man går från en arbetsledande funktion tillbaks till kärnverksamheten får man ingen eller en lite löneökning beroende på sitt höga löneläge. På så sätt kan vi istället utnyttja det löneutrymme som frigörs så att löneökningen blir större för de övriga kollektivet. Detta är särskilt viktigt när vi har litet löneutrymme att förhandla om. Även arbetsgivaren har gett uttryck för att man är intresserad av att skärpa tillämpningen av ett väl hävdad löneläge.

Inom Polismyndigheten i Stockholms län har vi säkert några hundra individer som har en hög lön i förhållande till nuvarande arbetsuppgifter. I förra lönerörelsen innebar det att många av dessa fick en löneökning under det som var normalt och vissa fick ingen löneökning alls. Detta medförde som sagt att övriga kollektivet fick en högre löneökning.

Utifrån den diskussion som pågår nationellt om löneskillnader inom svensk polis finns det säkert en uppfattning om att det är en oförrätt att vi i Stockholm tjänar mer än övriga landet och där man mycket väl skulle se att våra löner ska frysas till övriga arbetskamrater hunnit ifatt lönemässigt.

Att generellt slå fast att alla ska få sin lön frusen under flera år utan att kunna göra en individuell prövning tror förbundsområdesstyrelsen är fel väg att gå. I en så stor myndighet som Polismyndigheten i Stockholms län måste möjligheten till individuella avvägningar finnas.

Med hänvisning till ovanstående föreslås stämman besluta

Att avslå motion A1 första att-satsen

Att besvara motion A1 andra att-satsen

MOTION B1

TILL FÖRBUNDSOMRÅDE STOCKHOLMS LÄN

110114

Minskad arbetstid samt ökad tidskompensation

I och med det nya avtalet så fick vi, polisen, ökad arbetstid. Det märks på mina kollegor och på mig att vi arbetar alldeles för mycket med tanke på att vi arbetar skift och behöver mer återhämtning än vanliga måndag till fredag arbetare. Vår ökade arbetstid innebär att vi inte hinner få tillräcklig med vila, återhämtning samt att det påverkar det sociala livet utanför arbetet. Jag börjar känna mig sliten och jag märker även att mina kollegor börjar bli slitna efter att ha jobbat under det nya avtalet i över 2 år med ökad arbetstid. Den ökade arbetstiden samt minskad tidskompensation innebär att vi jobbar betydligt mycket mer än vi gjorde tidigare.

JAG FÖRESLÅR ATT STÄMMAN BESLUTAR

Att poliser i yttre tjänst ska få minskad arbetstid samt ökad tidskompensation för obekväma arbetstider.

Pa Elin Haglund

STYRELSENS YTTRANDE ÖVER MOTION B1

Vi delar motionärernas uppfattning om att det nationella ATA/Polis, i förhållande till vårt gamla arbetstidsavtal för polismyndigheten i Stockholms län (APS), inneburit försämringar för personalen i den mening att återhämtningen mellan vissa arbetspass blivit kortare i och med den utökade veckoarbetstiden. Detta, tillsammans med övriga tillämpningar i avtalet om kortare arbetspass och längre viloperioder, medför att en skiftesarbetande behöver arbeta minst ett extra arbetspass varje månad jämfört med tidigare avtal.

En utökad tidskompensation kommer i sig att innebära en minskad arbetstid.

På representantskapen, i Piteå 2009 och i Göteborg 2010, bifölls motioner med innehåll om att se över tidssnurren och höja tidskompensationen i densamma.

Frågan ligger nu på nationell nivå och vi får avvakta resultatet av detta.

Med hänvisning till ovanstående föreslås stämman besluta

Att bifalla motion B1

MOTION B2

TILL FÖRBUNDSOMRÅDE STOCKHOLMS LÄN

2011-01-16

En tydlig skillnad mellan skiftesarbete och icke-skiftesarbete

Jag ser ett problem att skiftesarbetande poliser har samma arbetstid som exempelvis dagtidsarbetande poliser. Om en anställd har över en viss procent av sin arbetstid planerad på dygnets alla timmar med kav på skiftesarbete så måste det ge en kortare arbetstid. En polis som har krav att jobba dygnets alla timmar har mycket större behov av återhämtning och kan inte få det om kravet på arbetstid är detsamma som en polis med regelbundna arbetstider. Om arbetsgivaren skulle sänka kravet på arbetstimmar per vecka så bör de kunna behålla ett högt krav på helg/natt/storhelgs- bemanning.

JAG FÖRESLÅR ATT STÄMMAN BESLUTAR

Att arbeta för att arbetsgivaren gör skillnad mellan en polis har en anställning som skiftesarbetare och en polis som inte har krav att jobba ex antal natt/helgpass genom att minska arbetstiden för skiftesarbetaren.

.....
Magnus Westerlund
70NA/Y Stockholm Södertörn Haninge

STYRELSENS YTTRANDE ÖVER MOTION B2

Alla arbetstagare utgår idag från en genomsnittlig veckoarbetstid på 40 timmar.

Den genomsnittliga veckoarbetstiden kan därefter minskas genom arbete på:

- ❖ helgdagar (i normalfallet 18 dagar/år)
- ❖ veckoslut (lördag-söndag)
- ❖ nätter (kl. 22-06)

Ovanstående innebär att det redan idag finns en skillnad mellan "skiftesarbete och icke-skiftesarbete". Om denna skillnad är tydlig eller inte är upp till var och ens subjektiva uppfattning.

Med hänvisning till ovanstående föreslås stämman besluta

Att besvara motion B2

MOTION B3

MOTION

TILL

POLISFÖRENINGEN

SÖDERTÖRNSPOLISERNA

2011-01-15

TIDSKOMPENSATION SOM BÖR UTÖKAS ALTERNATIVT STÖRRE ARBETSTIDSFÖRKORTNING.

Att arbeta i treskift är som bekant en krävande form av anställning. Anställningen kräver att personalen, utefter RPS utarbetade ledord engagemang, effektivitet och tillgänglighet, arbetar dag, kväll och natt, vardagar samt helger och tillika högtidsdagar. För att klara av detta krävs det att personal som utför detta får en godtagbar kompensation i form av tid(ledighet) som kan avsättas till vila, återhämtning samt en chans att ha ett socialt liv med familj och vänner.

I dagsläget försvinner mycket personal från IG-enheterna, detta efter att de tappat sitt engagemang då orken försvunnit, eller att familjelivet kräver det. Detta gäller nya som gamla. Skiftesarbete är påfrestande för kropp och sinne och det var nog alla införstådda med då de ansökte till PHS, men att det på detta sätt slukar orken och gnistan är skrämmande. De tre ledorden blir snabbt omöjliga att upprätthålla. Fysisk och psykisk ohälsa är något som blir oundvikligt då längre vilo-/återhämningsperioder ej går att få. Personalen vill kunna ha fungerande familjer samt ett fungerande socialt nätverk och detta främjas inte i dagsläget. Familjer blir lidande då helgpas och kvällspas är vanligt förekommande och tar stor del av den tid som vanligtvis läggs på familjen.

För att komma till bukt med detta, i de flestas ögon, stora problem så krävs det att arbetstiden förkortas alternativt att tidskompensationen för att arbeta vid obekväma tider utökas, dvs för kvällar, nätter och helger. Det ÄR obekvämt att arbeta kväll på en vardag då det är den tiden som familjen kräver som störst tid. 4 minuters tidskomp. är inte en acceptabel tidskomp. för detta pass, snarast ett hån. Arbetar man treskift så ska man inte arbeta lika ofta.

Vad vinner arbetsgivaren? Jo, att personalen stannar i skiftesarbete, blir friska, glada, produktiva, engagerade, effektiva samt tillgängliga.

JAG FÖRESLÅR ATT STÄMMAN BESLUTAR ATT POLISFÖRBUNDET SKA VERKA FÖR:

**ATT TIDSKOMPENSATIONEN ÖKAS KRAFTIGT
ATT ARBETSTIDSFÖRKORTNINGEN UTÖKAS
ATT O-B SKA RÄKNAS FRÅN KL:18:00 PÅ
VARDAGAR.**

Pa Andreas Berglind 7ONA/Y

STYRELSENS YTTRANDE ÖVER MOTION B3

Om tidskompensationen ökas (kraftigt) innebär det automatiskt att arbetstidsförkortningen utökas.

På representantskapet, i Piteå 2009 och i Göteborg 2010, bifölls motioner med innehåll om att se över tidssnurren och höja tidskompensationen i densamma.

När det gäller OB-ersättningen i motionens tredje att-sats är förbundsområdesstyrelsens uppfattning följande. I och med ATA/Polis försvann begreppet kväll (kl. 19.00-22.00). Tidigare utgick det OB-ersättning för fullgjord ordinarie arbetstid under kväll.

I ATA/Polis finns bara begreppen dag, kl. 06.00-22.00, eller natt, kl. 22.00-06.00.

Att införa OB-ersättning från klockan 18.00 skulle innebära väldigt stora kostnader eftersom nästan alla har möjlighet att arbeta fram till klockan 22.00. Förbundsområdesstyrelsen anser det mer motiverat att höja OB-ersättningen för dem som arbetar natt och istället verka för att återfå tidskompensation kvällstid.

När det gäller yrkandet om att den ekonomiska ersättningen i form av OB ska bli bättre konstaterar förbundsområdesstyrelsen att OB-ersättningen kommer att höjas den 1 oktober 2011.

Om pågående förhandlingar mellan Polisförbundet och Rikspolisstyrelsen kommer att innebära någon ytterligare höjning av OB-ersättningen vet vi i skrivande stund inte.

Med hänvisning till ovanstående föreslås stämman besluta

Att besvara motion B3 första att-satsen

Att besvara motion B3 andra att-satsen

Att avslå motion B3 tredje att-satsen

MOTION B4

TILL FÖRBUNDSOMRÅDE STOCKHOLMS LÄN
110121

Motion gällande skälig kompensation för obekväma arbetstider

Idag anses det inte vara obekvämt arbetstid förrän efter klockan 22.00. Detta innebär att det arbetspass som mest missgynnar det sociala livet, kvällspass med arbetstid 14.00-23.00, endast har en arbetstimma som kompenseras ekonomiskt och med tidskompensation. Detta ser jag som orimligt. Obekväma arbetstiden bör börja senast klockan 19.00.

Gällande tidskompensationen är den idag otillfredsställande. Den som jobbar kvällar och nätter behöver tidskompensationen för kunna arbeta färre arbetspass och på så vis få den tid som behövs för återhämtning och socialt liv. Jag anser också att det är lika jobbigt att jobba en vardagskväll/natt som en helgkväll/natt och önskar att tidskompensationerna för dessa ska närma sig varandra.

JAG FÖRESLÅR ATT STÄMMAN BESLUTAR

**ATT JOBBA FÖR ATT OBEKVÄM ARBETSTID SKA
BÖRJA SENAST KL 19.00 OCH ATT KOMPENSATIONEN
BÅDE EKONOMISKT OCH TIDSMÄSSIGT SKA BLI
BÄTTRE.**

Johnny Wallin

7ONA/Y

STYRELSENS YTTRANDE ÖVER MOTIONERNA B4

I det gamla arbetstidsavtalet för Stockholms län (APS) var definitionen för ett dygn uppdelat på dag (06-19), kväll (19-22) och natt (22-06). Ersättningen för kväll var 11.70 kr per timme. Ersättningen för att arbeta kväll var för den enskilde individen tämligen låg men var ändå dyr för myndigheten eftersom att så många arbetstagare fullgjorde arbetstid under detta tidsintervall.

I och med ATA/Polis försvann begreppet kväll (kl. 19.00-22.00).

På representantskapen, i Piteå 2009 och i Göteborg 2010, bifölls motioner med innehåll om att återinföra kvällstidsbegreppet samt att även återinföra tidskompensation under denna tid.

När det gäller yrkandet angående OB-ersättningen är förbundsområdesstyrelsens uppfattning att införa OB-ersättning från klockan 18.00 skulle innebära väldigt stora kostnader eftersom nästan alla har möjlighet att arbeta fram till klockan 22.00. Förbundsområdesstyrelsen anser det mer motiverat att höja OB-ersättningen för dem som arbetar natt och istället verka för att återfå tidskompensation kvällstid.

När det gäller yrkandet om att den ekonomiska ersättningen i form av OB ska bli bättre konstaterar förbundsområdesstyrelsen att OB-ersättningen kommer att höjas den 1 oktober 2011.

Om pågående förhandlingar mellan Polisförbundet och Rikspolisstyrelsen kommer att innebära någon ytterligare höjning av OB-ersättningen vet vi i skrivande stund inte.

Med hänvisning till ovanstående föreslås stämman besluta

Att bifalla motion B4 första att-satsen

Att avslå motion B4 andra att-satsen avseende "ekonomiskt"

Att bifalla motion B4 andra att-satsen avseende "tidsmässigt"

MOTION B5

1: Arbetstiderna, Södertörns lista, vila och återhämtning.

2: Helgpas för många på sex veckor.

3: Ingripandeverksamheten måste få högre status. (F2)

4: Hur man ska kunna behålla erfarna kollegor och kvinnor som varit gravida på IG? (D1)

5: Handen som basstation måste finnas kvar. (F2)

6: Pa och insp rotation urholkar ingripande personalen. (F2)

7: Säkerhetsbefrielse och tidskompensation vid skiftarbete.

8: Dåligt ob tillägg vid helger och storhelger.

9: Poliser som arrestvakter är resursslöseri. (F2)

10: Hur har arbetsgivaren tagit till sig kritiken som framkom från personalen i Nmi undersökningen? (D1)

11: Arbetsmiljön måste förbättras. Utrustning t ex tunga västar, hjälmar, nya skyddsvästar, laserskyddsglasögon finns ej till alla. Fråga uppkom vem som tar ansvaret om man blir skadad eller ordervägrat pga undermålig utrustning. Önskemål om behölster pga risk för allvarliga skador när krockkudden löser ut vid kollision. (D1)

12: Önskemål om att Handen sköter sin ingripandeverksamhet på sin sida och Botkyrka och Huddinge sin. (F2)

13: När poliser anmäls för brott i tjänsten verkar det inte finns riktiga riktlinjer och åtgärdsplaner hur detta ska hanteras. (F2)

14: Svaromålsersättning måste finnas kvar att när man svarar som Yb har man ett tungt personal och arbetsgivaransvar.

Vi föreslår att stämman beslutar.

- | | |
|--------------------|--|
| Punkt 1,2,4 | kan lösas med hjälp av ny lista. Listan kan utgöras av fri periodplanering eller blocklista. Detta skulle göra att vila och återhämtning blir bättre, erfarna kollegor kan vara kvar på ingripandeverksamheten trots högre ålder och kvinnor som varit gravida kan få hemmalivet att fungera bättre. Kroppen håller längre och vi kan eventuellt ta del av vårt liv som pensionär. |
| <i>Punkt 3</i> | <i>kan lösas genom mer utbildningar och att det satsas pengar på ingripandeverksamheten och inte bara på poliskontoren. Poliskontoren kan inte alltid få mer personal från ingripandeverksamheten för att fylla tillfälliga vakanser.</i> |
| <i>Punkt 5</i> | <i>kan lösas genom att Handen blir kvar som polisstation och att arresten inte flyttas till Flemingsberg. Kontakta politiker så att detta inte sker.</i> |
| <i>Punkt 6</i> | <i>kan lösas genom att IG får arbetsro och att man måste kunna utveckla sig lika mycket på krim med hjälp av bra utbildning. Krim måste kanske komma att få sänka sina mål så att arbetsbördan blir realistisk för den enskilda individen.</i> |
| Punkt 7 | kan lösas genom att man omförhandlar avtalet gällande detta. Man ska inte behöva betala sin övertid med egen tid. |
| Punkt 8 | kan lösas genom omförhandling av avtalet. Sjukvården har bättre tillägg än Polisen. |
| <i>Punkt 9</i> | <i>kan lösas genom att anställa väktare som bevakar eller att alla inom Södertörn får dela på detta arbete.</i> |
| <i>Punkt 10</i> | <i>kan lösas genom att Södertörns anställda får se resultatet och vilken åtgärdsplan man ska uppvisa för att lösa problem som inte fungerar.</i> |
| <i>Punkt 11</i> | <i>kan lösas genom att tillbud skrivs vid varje pass när inte skyddsutrustning finns att tillgå eller är undermålig. Ordervägran om man inte kan lösa uppgiften utan att allvarligt skadas. Inköp av utrustning måste ledningen prioritera annars kommer ingripndearbetet att drabbas på fältet genom eventuella personalskador och eventuella dödsfall.</i> |
| <i>Punkt 12</i> | <i>kan lösas genom nytt schema eller periodplanering.</i> |
| <i>Punkt 13</i> | <i>kan lösas genom att riktlinjer och handlingsplaner upprättas. Detta finns redan men kan alltid uppdateras och göras bättre.</i> |
| Punkt 14 | kan lösas genom att svaromålsersättning förhandlas tillbaka. |

Insp Elisabeth Johansson, turombud Klerhags turlag 7ona/y.

STYRELSENS YTTRANDE ÖVER MOTION B5

ATT-SATSER: 1, 2, 7, 8, 14

Att-sats 1 Ordinarie tjänstgöringslista eller periodplanering är två stycken olika möjliga arbetstidsförläggingsmodeller. Vår uppgift är att så långt som möjligt driva medlemmarnas önskan/behov vid val av både arbetstidsförläggning och arbetstidsförläggingsmodell.

Att-sats 2 Enligt de tillämpningsbestämmelser som vi är överens med arbetsgivaren om bör arbetstidsförläggningen som huvudregel planeras så att en arbetstagare inte har ordinarie arbetstid förlagd till fler än hälften av veckosluten om inte arbetstagaren samtycker därtill.

Att-sats 7 På representantskapen, i Piteå 2009 och i Göteborg 2010, bifölls motioner med innehåll om att återinföra betald säkerhetsbefrielse, se över tidssnurren och höja tidskompensationen i densamma.

Att-sats 8: Motionären vill höja OB-ersättning vid helger och storhelger. Vi tolkar det som att motionären vill höja OB-ersättning vid veckoslut och storhelger. Det som anförs angående sjukvårdens högre OB-ersättning stämmer. Det som inte framgår är att deras löner är lägre än våra eftersom de har satsat stora pengar på en höjd OB-ersättning. Avvägningen mellan att höja OB-ersättningen mot en lägre löneökning har alltid varit svår att göra.

Vi konstaterar att OB-ersättningen kommer att höjas per den 1 oktober 2011. Denna höjning kommer att innebära en högre ersättning vid veckoslut men inte för storhelger. Om pågående förhandlingar mellan Polisförbundet och Rikspolisstyrelsen kommer att innebära ytterligare höjning av OB-ersättningen vet vi inte.

Att arbeta storhelger inkräktar stort på det sociala livet och den nuvarande ersättningen som utgår är för låg. Förbundsområdesstyrelsen har tidigare bifallit motioner som yrkat för en höjning av storhelgstillägget. Dessa motioner har även bifallits på representantskapet vilket innebär att förbundsstyrelsen har att genomföra det som motionären vill.

Att-sats 14 Motionären vill att styrelsen ska förhandla tillbaka svaromålersättningen. När det gäller långtidssvaromål, sex månader eller längre, utgår ersättning till samtliga poliser. Vid korttidssvaromål kommer inspektörer som svarat mellan ca 25-30 dagar under ett kalenderår istället få höjd lön. Det som kvarstår är ersättningen till polisassistenter som har korttidssvaromål. Anledningen till att den försvann var för att kunna finansiera löneprinciperna för polisassistenter eftersom Polisförbundet och Rikspolisstyrelsen inte har förhandlat en lokal RALS än, utan vår arbetsgivare har fattat ett ensidigt arbetsgivarbeslut.

Om vi ska ta upp förhandlingen när vi har möjlighet att förhandla enligt RALS så finns det också problem. Det första är att löneutrymmet som polisassistenterna kan vara in-tecknat. Då kvarstår möjligheten att inspektörer och kommissarier ska finansiera polisassistenternas svaromålersättning. Det sista och svåraste hindret är att det i arbetsgivaren beslut om polisassistenternas löneprinciper innebar att korttidssvaromålet skulle försvinna. Vad vi kommer att ha för yrkande i nästa RALS är däremot en helt annan sak.

Med hänvisning till ovanstående föreslås stämman besluta

Att besvara motion B5 att-satserna 1, 2, 7, 8, 14

MOTION B6

Färre helgpas.

Skiftesarbetare på IG-enheter i Södertörns polismästardistrikt tjänstgör mellan 3-4 hela helger under en tidsperiod på 6 veckor. Detta medför att det sociala livet, innefattat familj och vänner, utanför tjänsten blir näst intill obefintlig.

Engagemanget inför arbetet blir kraftigt lidande och effektiviteten sjunker i botten då återhämtning samt socialt liv inte finns. Personal som inte får någon stimulans vill heller inte stanna kvar på IG då det medför allt för många bördor som inte kompenseras.

Till att börja med kan man ta bort de "delade helgerna", dvs de helger som ett och samma turlag delar upp sig på dagpass och kvällpass under samma helg. Detta borde kunna genomföras då det redan finns turlag som varje helg har ansvaret för ordinarie dag-, kväll- och nattpass samt att det finns ytterligare ett turlag som kör förstärkningpass som överlappar de ordinarie passen. Att lägga på ett ytterligare turlag som görs idag utnyttjar personalen till det yttersta.

JAG FÖRESLÅR ATT STÄMMAN BESLUTAR FÖR ATT POLISFÖRBUNDET VERKAR FÖR:

ATT ANTALET HELGPASS FÖR SKIFTESPERSONAL PÅ IG-ENHETER SKA MINSKA TILL 2-3 HELA HELGER PÅ EN 6 VECKORSPERIOD.

Andreas Berglind 7ONA/Y

STYRELSENS YTTRANDE ÖVER MOTION B6

Enligt de tillämpningsbestämmelser som vi är överens med arbetsgivaren om, bör arbetstidsförläggningen som huvudregel planeras så att en arbetstagare inte har ordinarie arbetstid förlagd till fler än hälften av veckosluten om inte arbetstagaren samtycker därtill.

Med hänvisning till ovanstående föreslås stämman besluta

Att besvara motion B6

MOTION B7

Motion till Förbundsområdesstämman.

Utökad semester. Egentligen en förbundsfråga. Vårt inflytande måste dock nu vara bättre än någonsin.

När man fyller 40 når man ett tak ifråga om semestertimmar. Man kan fråga sig vad anledningen är till att det stannar där. Utan tvivel blir man tröttare och behöver längre tid för återhämtning ju äldre man blir.

Det torde alltså finnas skäl att plussa på antalet semestertimmar/dagar vid både 50 och 60 år fyllda.

Jag föreslår att förbundsområdesstyrelsen får stämmans uppdrag: Att agera i motionens anda.

Arne Wärn

STYRELSENS YTTRANDE ÖVER MOTION B7

Den 1 januari 2009 antogs en ny diskrimineringslag där nu även åldersdiskriminering ingår.

Den 2 januari 2009 anmälde en facklig förtroendeman, tillhörande fackförbundet ST, staten för åldersdiskriminering. Stämningen avsåg de statliga semesterreglerna vilka missgynnar yngre på ett sätt som inte längre borde vara tillåtet.

Genom det centrala kollektivavtalet har anställda yngre än 30 år 28 semesterdagar årligen, medan den som är mellan 30 och 40 års ålder har 31 dagars semester. De över 40 års ålder har 35 dagars semester.

Anmälaren uppgav som skäl till anmälan att det här ytterst var en fråga om solidaritet och en viktig fråga för facket. Yngre som har barn eller är aktiva i samhället har också behov av ledighet.

I slutet av året kom diskrimineringsombudsmannen (DO) fram till att inte driva fallet. DO har analyserat EG-rättens arbetslivsdirektiv och förarbetena till den svenska diskrimineringslagen.

– Kollektivavtalets semesterregler är exempel på undantag som kan göras från diskrimineringslagen när det gäller ålder kommenterade diskrimineringsombudsman Katri Linna beslutet.

Även om det, enligt diskrimineringslagen, är möjligt att driva motionen är det andra frågor som bör besvaras.

- För det första, - är detta en prioriterad fråga? Sist frågan var uppe för diskussion med arbetsgivaren var det utifrån det semesterberg våra medlemmar samlat på sig. Utifrån detta tecknades ett avtal som gör det möjligt för våra medlemmar att sälja semestertimmar mot pengar i Kåpan Extra.
- För det andra, - finns det skäl att utöka antalet semesterdagar för äldre "trötta" kollegor när många medlemmar ger uttryck för en känsla av att den svåraste tiden att få ihop livspusslet är när man bildat familj?
- För det tredje, - hur ser finansieringen ut. Ska vi omfördela nuvarande antal semesterdagar från yngre kollegor till äldre kollegor eller ska vi köpa oss fler semesterdagar genom det begränsade löneutrymmet i kommande RALS?

Styrelsen har svarat på dessa frågeställningar och

med hänvisning till ovanstående föreslås stämman besluta

Att avslå motion B7

MOTION B8

Till: Förbundsområde Stockholms stämma 2011

Frikoppla ob-ersättning från löner

Under många år har polisens ob-ersättning legat still, stigit långsammare än basbeloppet eller t o m sjunkit. Jämfört med andra fackförbunds ob-ersättning är den löjeväckande låg och kompenserar inte på lång väg för de negativa följder skiftesarbete medför fysiskt och socialt för de flesta skiftesarbetande poliser. Jag anser därför att ob-ersättningen borde frikopplas från andra löneersättningar. Risken är annars att höjningar av ob-ersättningen alltid måste tas från lönemedeln. Liksom riksdagsmännen har sina löneökningar automatiskt kopplade till vissa tjänstemannagrupper borde polisfacket sträva efter att indexsäkra ob-ersättningen mot riksdagsmännens löner. T ex skulle en ob-timme kunna motsvara en promille av riksdagsmännens löner (f n ca 56 kr). Då skulle ob-ersättningen automatiskt höjas, när riksdagsmännens löner höjs utan att medel behöver tas från lönerna och det vore inte svårt att hävda rimligheten till en promille. Mitt förslag är därför:

- Att stämman ger förbundsområdet i uppdrag att försöka frikoppla ob-ersättningen från lönerörelsen i framtiden och istället indexkoppla den mot riksdagsmännens löner på en högre ingångsnivå än dagens.

Jerry Nicklasson

STYRELSENS YTTRANDE ÖVER MOTION B8

Det motionären tar upp angående att andra fackförbunds OB-ersättning är högre än vår stämmer i de flesta fall. Avvägningen mellan att höja OB-ersättningen mot en lägre löneökning har alltid varit svår att göra. Trots det kan vi konstatera att OB-ersättningen kommer att höjas per den 1 oktober 2011, även om det i kronor räknat inte är en så stor höjning. Förhandlingar mellan förbundsstyrelsen och Rikspolisstyrelsen pågår för fullt och vi vet inte om en överenskommelse kommer att innebära ytterligare höjningar.

Det motionären yrkar om vore önskvärt men det är inte genomförbart eftersom arbetsgivarverket som är central part inte har det förhandlingsmandatet. Vi skulle lika gärna yrka på att vår OB-ersättning var kopplad till bankdirektörernas bonussystem. Förmodligen skulle det ge en ännu bättre ersättning men som sagt är det inte möjligt, trots att idén vore kittlande.

Med hänvisning till ovanstående föreslås stämman besluta

Att avslå motion B8

MOTION C1

Motion angående hanteringsordning vid avtalsskrivning.

Motionär

Pa Kajsa Tell

Att-satser.

- att förbundsmedlemmarna ges möjlighet att tycka till om kommande avtal innan de skrivs på av arbetsgivare och arbetstagarorganisationen.

Bakgrund.

Missnöjet efter de senaste avtalen har varit tydlig och förankringen till medlemmarna obefintlig. Därav behövs en ändrad metod för hur vi ska hantera kommande avtal.

Att alla ska tycka till blir ej hanterbart men förhandling bakom lyckta dörrar talar ej för en hållbar organisation. Därav önskas att efter förhandling men innan påskrivning ska medlemmarna ges möjlighet till att läsa det kommande avtalet och få ge sina synpunkter.

Det bör ej föranleda besvärligheter för någon part om avtalet sätts upp för granskning i exempel två veckor på intrapolis för att därefter påskrivs av berörda parter.

STYRELSENS YTTRANDE ÖVER MOTION C1

Man kan identifiera två typer av demokrati:

Direkt demokrati

En vanlig form i demokratins barndom. Var den gällande formen i Grekland där demokratin uppstod för mer än 2000 år sedan. Direkt demokrati innebär att folket eller medlemmarna röstar direkt i sakfrågor utan att välja representanter. Inslag att direkt demokrati förekommer även idag genom folkomröstningar. I länder såsom Schweiz tas en betydande andel av besluten direkt av folket. Följande för- och nackdelar identifieras ofta med direkt demokrati:

Fördelar:

- ❖ Ger människor eller medlemmar större möjlighet att påverka vilket ökar engagemanget.
- ❖ Leder till en ökad association med samhället eller föreningen eftersom man blir mer ansvarig för besluten.

Nackdelar:

- ❖ Frågorna är ofta allt för många och för komplicerade för att någon ska kunna sätta sig in i dem alla
- ❖ Leder till ett lågt valdeltagande i frågor som upplevs som mindre viktiga.

Representativ demokrati

Den vanligaste formen av demokrati. Representativ demokrati är vanlig inom föreningar där medlemmarna utser representanter som tar besluten. Följande för- och nackdelar identifieras ofta med representativ demokrati:

Fördelar:

- ❖ Enkelt att organisera eftersom endast ett fåtal röstar
- ❖ Representanterna får mer tid att sätta sig in i frågeställningarna
- ❖ Kan ge ökad stabilitet i samhället eller i föreningen

Nackdelar:

- ❖ Möjligheterna för människor eller medlemmar att påverka begränsas
- ❖ Med begränsade möjligheter att påverka minskar intresset och engagemanget hos folket eller medlemmarna

Inom Polisförbundet används representativ demokrati. Det innebär att valda förtroendemän representerar medlemmarna vid förhandlingar. I en förhandling finns det alltid ett givande och tagande innan en överenskommelse kommer till stånd. Innan förbundsområdesstyrelsen säger ja i en viktig förhandling föregås beslutet av att våra nätverk och föreningar varit delaktiga. De förtroendemän som ingår där har valts av våra medlemmar att föra deras talan. Om vi frångår den principen och gör som motionären vill, hur ska enskilda medlemmars synpunkter ställas mot vad de valde förtroendemännen i föreningsstyrelserna tycker? Om en förhandlingslösning inte gillas eller accepteras av medlemmarna finns alltid möjligheten att ställa ansvariga till svars och välja någon annan.

Med hänvisning till ovanstående föreslås stämman besluta

Att avslå motion C1

MOTION C2

BÄTTRE FÖRMÅNER FÖR POLISFÖRBUNDETS MEDLEMMAR

Att få privatekonomin att gå ihop kan många gånger vara tufft för dagens polisman, speciellt om du är ung i tjänst. Det avtal som till exempel polisförbundet idag har när det gäller hemförsäkring är mycket populärt och uppskattat, men det finns många områden som polisförbundet skulle kunna sluta avtal om. Att till exempel få billigare bensinpriser eller bättre ränta på sitt bolån skulle verkligen kunna hjälpa medlemmarnas ekonomi. Polisförbundet skulle också genom att förhandla fram förmånliga avtal för dess medlemmar visa att man kämpar för sina medlemmar på alla fronter. Att skapa detta mervärde för medlemmarna ger också ännu mer argument till varför man ska vara ansluten till polisförbundet.

JAG FÖRESLÅR ATT STÄMMAN BESLUTAR

ATT POLISFÖRBUNDET SLUTER AVTAL MED BENSINBOLAG OM FÖRMÅNLIGARE PRISER FÖR POLISFÖRBUNDETS MEDLEMMAR

ATT POLISFÖRBUNDET SLUTER AVTAL MED LIVSMEDELSFÖRETAG OM FÖRMÅNLIGARE PRISER FÖR POLISFÖRBUNDETS MEDLEMMAR

ATT POLISFÖRBUNDET SLUTER AVTAL MED BANKER OM FÖRMÅNLIGARE PRISER FÖR POLISFÖRBUNDETS MEDLEMMAR

Jon Metz

STYRELSENS YTTRANDE ÖVER MOTION C2

Motionären för fram tre olika önskemål om förmåner för Polisförbundets medlemmar. Som önskemålen formulerats i motionen, uppfattar vi att det gäller alla medlemmar i förbundet och inte bara våra i Stockholms län. Önskemålen är inte heller sådana att de är knutna till avtalsrörelsens tidsregler, utan kan genomföras om vilja och intresse från motparter finnes.

När det gäller bensinbolag förekommer det redan viss rabattering för vissa grupper i samhället. Inom polisen har vi haft det genom ideella föreningen Polisens Motorklubb. Detta upphörde på grund vikande medlemstal och intresse.

Frågan om livsmedelsföretag är liknande, men ändå inte. Inom de stora etablerade kedjorna finns redan viss form av medlemsrabatt, varför vi tror att det är svårt att få ut mer för en mindre grupp som vi faktiskt representerar.

Polisförbundet har idag genom TCO avtal med två banker för fördelaktiga lån utan annan säkerhet än medlemskap och fast anställning, varför den delen till viss del kan redan anses vara uppfylld. Dessutom har Polisförbundet prioriterat polisens trygghet genom att erbjuda bra försäkringslösningar.

Likväl ligger motionärens viljeyttring utanför vårt direkta ansvarsområde i Stockholms län, utan den ska i så fall tillställas Polisförbundets representantskap, för att få igenom detta.

Styrelsen anser inte att detta är en fråga som vi i Stockholms län ska prioritera.

Med hänvisning till ovanstående föreslås stämman besluta

Att besvara motion C2

MOTION C3

Motion till förbundsområdesstämman.

Den tilldelade fackliga tiden blir förmodligen allt mindre i framtiden. Det kommer troligen också att bli svårare att hitta fackliga företrädare som är beredda och kunniga nog att hantera den interna ekonomin. Just nu har vi löst problematiken. Hur blir det i framtiden ?

Jag föreslår att stämman ger förbundsområdesstyrelsen i uppdrag: Att skapa en beredskap för att i större utsträckning än nu köpa tjänster från revisions- och bokföringsbyråer.

Arne Wärn

STYRELSENS YTTRANDE ÖVER MOTION C3

Denna fråga diskuterades ingående vid förbundsområdesrådet den 13 december 2010. Efter dessa diskussioner blev rådet till styrelsen att i nuläget inte utreda frågan mer.

Styrelsens huvudargument är att bestämmelserna i Försäkringsavtalslagen (2005:104) och Personuppgiftslagen (1998:204) medför att det skulle innebära en hel del problem med att köpa tjänster från revisions- och bokföringsbyråer fullt ut. Detta för att vår hantering i medlemsregistret är så starkt förknippad med bokföringen och ekonomin i stort.

Vi köper idag ekonomisk redovisningshjälp av Ekerö Redovisningsbyrå AB som vi nyttjar främst vid bokslut.

Föreningarna kan, om de finner det lämpligt, själva undersöka möjligheten till att köpa tjänster från revisions- och bokföringsbyråer för underlättande av den egna ekonomihanteringen.

Med hänvisning till ovanstående föreslås stämman besluta

Att avslå motion C3

MOTION C4

Motion till förbundsområdesstämman.

En rundvandring och utfrågning av alla föreningar i hela länet gav vid handen att man tyckte att kontakten med förbundsområdesstyrelsen haltade litet. Detta ökade med avståndet till Bergsgatan. Hur upplever då den enskilde medlemmen detta? Allt kan inte vinnas med blåljus, tidningen och infoblad. Styrelsen borde komma ut och jobba några pass på riktigt (inte bara prinsessbröllopskommenderingar) för att skapa medlemskontakter i hela länet. SPT-organisationen skulle i det fallet kunna vara bra. Man träffar medlemmar från hela länet. Det torde inte vara helt oväsentligt att få ta del av vardagsverksamheten och de utbildningar som erbjuds, till exempel bastaktik 1 och 2 samt SPT. Kommenderingarna är inte fler än att de skulle kunna passa in och inte belasta styrelsearbetet i alltför stor omfattning. Det skulle säkert också kunna vara en trevlig omväxling i vardagen och ge lite motion samt en praktisk erfarenhet av skyddsutrustningen och fordonsparken. Vem vet, i framtiden kanske det även skulle ges möjlighet att köra vattenkanonen ?

Vi föreslår: Att förbundsområdesstyrelsen får förbundsområdesstämmans råd att aktivt gå in i SPT organisationen.

Arne Wärn

Robert Sollare

STYRELSENS YTTRANDE ÖVER MOTION C4

Förbundsområde Stockholms län har ca 5 200 medlemmar. Drygt 440 av dem har fackligt uppdrag, varav motionärerna är två.

Stämman väljer de nio som ska ingå i styrelsen. Vi som idag innehar uppdraget har olika kön och bakgrund. Några har varit verksamma som ordningspoliser i närtid, andra inte. Att i framtiden villkora att de som ska sitta i styrelsen ska ha den utbildning som motionärerna kräver, skulle urholka valberedningens arbete rätt väsentligt.

Det är heller inte rimligt att kräva att nyvalda styrelseledamöter ska börja sin fackliga gärning med att gå igenom rikspolisstyrelsens utbildning i bastaktik ett och två, samt den särskilda polistaktiken. Vi har redan ca 900 medlemmar som har de utbildningarna och flera av dem har dessutom fackligt uppdrag.

Styrelsen bedömer att det finns mer angelägna frågor att lägga den tillgängliga fackliga resursen på, eftersom vi i första hand ska hantera medlemmarnas vilja på bästa sätt.

Med hänvisning till ovanstående föreslås stämman besluta

Att avslå motion C4

MOTION C5

Motion till förbundsområdesstämman angående tidningen "POLISEN"

Vi vill börja med att berömma redaktören samt samtliga inblandade som har gjort ett gott arbete med tidningen Polisen. Till förbundsområdesrådet i december väckte vi i pf Birger Jarl frågan om tidningens vara eller icke vara. Detta med anledning av att många av våra medlemmar uttryckt att de har svårt att hålla isär arbetsgivarens tidningar från våra fackliga. Tidningen kostar dessutom över 200 000 kr per år, vilket i och för sig är en ringa kostnad ifall våra fackliga budskap når ut. Vi är däremot inte så säkra på att så är fallet och anser att pengarna istället kanske skulle kunna gå till att exempelvis förstärka "BLÅLJUS".

Vid förbundsområdesrådet fastslogs att en grupp skulle tillsättas för att utreda tidningen och dess innehåll. Dessutom hade redan förbundsområdesstyrelsen beslutat om att en läsarundersökning angående tidningen Polisen skulle ingå i kommande nummer. Åtgärder som självklart måste anses som relevanta och bra.

Skulle läsarundersökningen samt den tillsatta översyns gruppen komma fram till att tidningen ska läggas ner bör styrelsen följa förslaget. Om tidningen ska leva kvar anser vi att redaktören och dess ansvarige utgivare samt styrelsen verkar för att innehållet i tidningen och dess utformning gör det lätt för läsaren att förstå att det är "vår" fackliga tidning de läser och inte arbetsgivarens. Fackliga budskapet måste vara tydligare och mer kärnfullt.

Vi yrkar på att stämman beslutar att styrelsen ska verka i motionens anda.

Jan Bengtsson och Kjell Ahlin

STYRELSENS YTTRANDE ÖVER MOTION C5

Förbundsområdesstyrelsen tackar för berömmet om de vidtagna åtgärderna, och tackar även å den avgångne redaktörens vägnar för det beröm för nedlagt arbete som motionären ger uttryck för. Vår avsikt är att finna en avvägning mellan kostnad och inflytande som är absolut mest effektiv. Det finns inga självklara svar, men det kan vara så, att den tekniska utvecklingen kommer att på sikt kunna ge oss mer ekonomiska möjligheter att sprida vårt budskap. Vi kan även konstatera, att tidningen har givit reaktioner både bland "vanliga" medlemmar, högt upp i polisorganisationen, bland politiker och andra utomstående läsare.

Vi kan även försäkra, att den absoluta ambitionen hos den nya redaktionsgruppen är att vara tydliga med tidningens fackliga identitet och ideologi. Budskapet i motionen har uppfattats som ett stöd för en stridbar och kritiskt granskande facklig tidskrift.

I det avseendet har styrelsen ingen annan ambition än motionären, att det fackliga budskapet ska vara tydligt och kärnfullt. Om den grupp som granskar tidningens framtid, kommer fram till att den ska leva vidare, kommer styrelsen att bevaka teknikutveckling och nya möjligheter som kan göra tidningen mer aktuell, och i bästa fall även billigare. Även i övrigt har styrelsen för avsikt att vara lyhörda för tidningsgruppens utlåtande.

Med hänvisning till ovanstående föreslås stämman besluta

Att bifalla motion C5

MOTION D1

- 1: Arbetstiderna, Södertörns lista, vila och återhämtning. (B5)
- 2: Helgpass för många på sex veckor. (B5)
- 3: Ingreppande verksamheten måste få högre status. (F2)
- 4: Hur man ska kunna behålla erfarna kollegor och kvinnor som varit gravida på IG?
- 5: Handen som basstation måste finnas kvar. (F2)
- 6: På och insp rotation urholkar ingripande personalen.. (F2)
- 7: Säkerhetsbefrielse och tidskompensation vid skiftarbete. (B5)
- 8: Dåligt ob tillägg vid helger och storhelger. (B5)
- 9: Poliser som arrestvakter är resursslöseri. (F2)
- 10: Hur har arbetsgivaren tagit till sig kritiken som framkom från personalen i Nmi undersökningen?
- 11: Arbetsmiljön måste förbättras. Utrustning t ex tunga västar, hjälmar, nya skyddsvästar, laserskyddsglasögon finns ej till alla. Fråga uppkom vem som tar ansvaret om man blir skadad eller ordervägrat pga undermålig utrustning. Önskemål om benhölster pga risk för allvarliga skador när krockkudden löser ut vid kollision.
- 12: Önskemål om att Handen sköter sin ingripande verksamhet på sin sida och Botkyrka och Huddinge sin sida. (F2)
- 13: När poliser anmäls för brott i tjänsten verkar det inte finns riktiga riktlinjer och åtgärdsplaner hur detta ska hanteras. (F2)
- 14: Svaromålsersättning måste finnas kvar att när man svarar som Yb har man ett tungt personal och arbetsgivaransvar. (B5)

Vi föreslår att stämman beslutar.

- | | |
|-------------|--|
| Punkt 1,2,4 | kan lösas med hjälp av ny lista. Listan kan utgöras av fri periodplanering eller blocklista. Detta skulle göra att vila och återhämtning blir bättre, erfarna kollegor kan vara kvar på ingripande verksamheten trots högre ålder och kvinnor som varit gravida kan få hemmalivet att fungera bättre. Kroppen håller längre och vi kan eventuellt ta del av vårat liv som pensionär. |
| Punkt 3 | kan lösas genom mer utbildningar och att det satsas pengar på ingripande verksamheten och inte bara på poliskontoren. Poliskontoren kan inte alltid få mer personal från ingripande verksamheten för att fylla tillfälliga vakanser. |
| Punkt 5 | kan lösas genom att Handen blir kvar som polisstation och att arresten inte flyttas till Flemingsberg. Kontakta politiker så att detta inte sker. |
| Punkt 6 | kan lösas genom att IG får arbetsro och att man måste kunna utveckla sig lika mycket på krim med hjälp av bra utbildning. Krim måste kanske komma att få sänka sina mål så att arbetsbördan blir realistisk för den enskilda individen. |
| Punkt 7 | kan lösas genom att man omförhandlar avtalet gällande detta. Man ska inte behöva betala sin övertid med egen tid. |
| Punkt 8 | kan lösas genom omförhandling av avtalet. Sjukvården har bättre tillägg än Polisen. |
| Punkt 9 | kan lösas genom att anställa väktare som bevakar eller att alla inom Södertörn får dela på detta arbete. |
| Punkt 10 | kan lösas genom att Södertörns anställda får se resultatet och vilken åtgärdsplan man ska uppvisa för att lösa problem som inte fungerar. |
| Punkt 11 | kan lösas genom att tillbud skrivs vid varje pass när inte skyddsutrustning finns att tillgå eller är undermålig. Ordervägran om man inte kan lösa uppgiften utan att allvarligt skadas. Inköp av utrustning måste ledningen prioritera annars kommer ingripndearbetet att drabbas på fältet genom eventuella personalskador och eventuella dödsfall. |
| Punkt 12 | kan lösas genom nytt schema eller periodplanering. |
| Punkt 13 | kan lösas genom att riktlinjer och handlingsplaner upprättas. Detta finns redan men kan alltid uppdateras och göras bättre. |
| Punkt 14 | kan lösas genom att svaromålsersättning förhandlas tillbaka. |

Insp Elisabeth Johansson, turombud Klerhags turlag 7ona/y.

STYRELSENS YTTRANDE ÖVER MOTION D1

ATT-SATSER: 4, 10, 11

Att-sats 4: Ett förslag på att få behålla erfarna kollegor och kvinnor som varit gravida kvar på ingripandeverksamheten kan bl.a. vara att arbetsgivaren är lite mer generös att hitta hållbara lösningar beträffande arbetstidsförläggningen. Det handlar om att öka möjligheterna för samtliga inom ingripandeverksamheten och på så sätt få fler att stanna kvar där, inkluderat de ovan nämnda grupperna.

Att-sats 10: NMI resultatet ska presenteras i respektive distriktsledning. Därefter ska all personal få ta del av resultatet gällande sin arbetsplats på exempelvis sin arbetsplatsträff, APT. Syftet är att varje distrikt ska identifiera förbättringsområden i resultatet och arbeta fram en handlings- och åtgärdsplan för att lösa eventuella problem. Detta ska i sin tur förhoppningsvis resultera i framtida förbättringar.

Att-sats 11: Arbetsgivaren ska regelbundet undersöka arbetsförhållandena för att upptäcka eventuella brister och/eller risker. Arbetsgivaren har dessutom ansvar för att personalen har den utbildning och utrustning som krävs för arbetsuppgifterna och ska förebygga ohälsa eller olycksfall. Vi har ett samverkansavtal i Stockholm och genom det har vi en kedja av påverkansforum, d.v.s. lokal samverkansgrupp och distriktsamverkansgrupp ute i distrikten/föreningarna och ytterst central samverkansgrupp gällande länet. Därutöver har vi vårt webbaserade arbetsskade- och tillbudssystem där vi har möjlighet att skriva anmälan. Myndigheten har i vissa avseenden avtal som styr vad distrikten ska köpa in gällande viss utrustning och när den ska bytas ut.

Med hänvisning till ovanstående föreslås stämman besluta

Att besvara motion D1 att-satserna 4, 10, 11

MOTION D2

Klädbidrag till poliser i spaningstjänst

I arbetet som spanare ställs det ett krav på oss att ha en klädsel som döljer den utrustning som vi bär på oss, bl.a. vapen, reservmagasin, radio, handfängsel och pepparspray.

Detta ställer stora krav på kläderna eftersom det ligger i sakens natur att det inte får synas att vi har denna utrustning. Vi ska dessutom kunna byta jackor och kläder, ibland under samma arbetspass. Detta för att inte bli igenkända i samma kläder dag efter dag. Vi är ofta väldigt nära de personer vi spanar på. Vissa färger på kläderna är även direkt olämpliga ur spaningssynpunkt.

All utrustning som bärs under kläderna sliter i många fall på kläderna. Detta ställer krav på slitstarka kläder på ställen där kläder inte i vanliga fall slits.

Klädernas införskaffas av oss personligen och vi har inget som helst bidrag för detta. Uniformen för uniformerad polis är fri och vi tycker att det vore mer än rimligt att kompenseras för den merkostnad vi har för arbetskläder.

Vi anser att det borde vara självklart att den fria uniformen i vårt fall ska rendera i ett klädbidrag. Genom att vi inte har någon fri uniform så sparar vi in de pengarna för myndigheten. Att överföra den summan sparade pengar till ett klädbidrag skulle inte ens behöva belasta lönedelarna i övrigt.

Vi yrkar därför att stämman beslutar;

- Att Polisförbundets förbundsområde Stockholm ska verka för att klädbidrag till poliser i spaningstjänst införs.
- Att bidraget är i den storlek som värdet är på den uniform som tilldelas all personal i yttre tjänst.

Daniel Spolén
Länsnarkotika rotelns spaningssektion
Länskriminalens fackliga sektion

STYRELSENS YTTRANDE ÖVER MOTION D2

Motioner med liknande innehåll har de senaste åren bifallits både av stämman och på representantskapet.

Frågan har varit uppe hos RPS för att komma fram till en nationell lösning. Frågan har dock delegerats ner till respektive myndighet. I Stockholm har arbetsgivaren öppnat för möjligheterna att komma fram till en lokal lösning. En partsammansatt arbetsgrupp ska nämligen startas upp för att behandla frågan.

I Västra Götaland är arbetet redan genomfört och en lösning har presenterats. Vår förhoppning är att även Stockholm snart ska kunna presentera en bra lösning.

Styrelsen delar givetvis motionärens uppfattning om att ersättningsfrågan måste lösas men vi vill inte låsa fast oss vid att lösningen måste vara i form av ett klädbidrag. Vi vill inte heller låsa fast oss vid ett specifikt värde av ersättningen.

Med hänvisning till ovanstående föreslås stämman besluta

Att besvara motion D2

MOTION E1

VERKA FÖR ATT AVSKAFFA LIVSTIDSSTRAFF FÖR MINDRE BROTT

I Sverige berömmar sig många över ett humant påföljdssystem för brott. En stöld eller misshandel ger ofta villkorlig dom eller högst några få månaders fängelse. En mördare är ofta fri efter 6-7 år. Om däremot en polis gör ett mindre misstag förlorar vederbörande lätt arbetet för all framtid oavsett om det var en engångsförseelse, om vederbörande mådde psykiskt dåligt eller utsattes för kraftig provokation. Till detta läggs också ofta högre böter än vad andra skulle få för liknade brott.

Enligt min mening är det inte rimligt att en arbetstagare för en mindre förseelse eller ett brott med lågt straffvärde sparkas från arbetet för all framtid. Om t ex någon, som har skött arbetet klanderfritt i 20 år, gör ett fel risker denne att resten av yrkeslivet förstörs och kanske förlorar vederbörande inkomster på 5-6 miljoner fram till pensionen. Detta kan krossa en familjs ekonomi och innebära stora sociala påfrestningar för hela familjen. Är det rimligt när nästan alla andra skulle klara sig undan med villkorligt, samhällstjänst, några tusenlappar i böter eller några få månader i värsta fall? Jag tycker inte det är rimligt. Självklart poliser följa lagar och vara föredöme. Bryter de mot dem ska det finnas påföljder av olika slag, men de borde stå mer i proportion till brottet. Att livstidsavskeda någon, som arbetat många klanderfria år, för mindre förseelser eller brott anser inte jag vara rimligt. Det är mänskligt att fela och mindre fel borde inte leda till livstidsstraff. Disciplinära åtgärder som varning, löneavdrag borde kunna kompletteras med avstängning under begränsad tid eller omplacering. Därför yrkar jag:

- att stämman ger förbundsområdet i uppdrag att verka för ett rimligare/humanare påföljdssystem där poliser mindre ofta får livstidsstraff som avsked för mindre överträdelse och att man istället inför påföljder, som tar större individuell hänsyn och som mer står i proportion till vad andra får för liknade brott.

Livstidsmotion till stämman 2011 av Jerry Nicklasson

STYRELSENS YTTRANDE ÖVER MOTION E1

Problemet som motionären beskriver är väl känt hos styrelsen och Polisförbundet driver regelbundet tvister i arbetsdomstolen med syfte att poliser inte ska bli avskedade för enklare brott, eller rent av där brott inte förelegat. Representantskapet 2010 biföll en motion från oss om en mer rättssäker behandling av poliser som misstänks för brott eller andra oegentligheter. Det finns dock motverkade krafter. I media och i politiken, kan en polis som anklagas för någonting aldrig straffas tillräckligt hårt. Ofta beskrivs det som att en gärning som polisen anklagats för är ett faktum, medan alla andra omständigheter negligeras. Det har lett till flera utredningar bland annat om hur brott som poliser misstänks för utreds, med olika långt gående förslag till skärpningar. Ett exempel är att poliser alltid ska kvarhållas på arbetsplatsen för utredande samtal i den händelse att en omhändertagen skadats eller avlidit i samband med ingripande, oavsett eventuella misstankar. Så att vända den debatten är inte helt enkelt.

När det gäller avskedande av poliser, är det inget straff, utan en särskild rättsverkan som regleras av LAS paragrafer om avskedande. Således får enligt 18 § anställningsskyddslagen en sådan arbetstagare avskedas om han *"grovt har åsidosatt sina åligganden mot arbetsgivaren"*. Att en arbetstagare grovt åsidosatt sina åtaganden gentemot arbetsgivaren avses enligt förarbetena till LAS (lagen om anställningsskydd) att arbetstagaren har gjort sig skyldig till ett sådant avsiktligt eller grovt vårdslöst förfarande som inte rimligen bör tålas i något rättsförhållande. Dessa åligganden följer av anställningsavtalet, och innebär både en lojalitetsförpliktelse och att ett beteende som kan skada arbetsgivaren ska undvikas.

"Beträffande just polismän har Arbetsdomstolen vid åtskilliga tillfällen framhållit att det, med tanke på polisens uppgift att förebygga brott och utreda begångna brott, är särskilt viktigt att polismän avhåller sig från att själva begå brott (se t.ex. AD 1995 nr 42 med hänvisningar). I domen 1981 nr 168 framhåller Arbetsdomstolen att det är ett villkor för att polismän ska rätt kunna fullgöra sina uppgifter att de åtnjuter allmänt förtroende och att en förutsättning för att ett sådant förtroende ska finnas är att polismännen är oförvitliga. Som Arbetsdomstolen framhållit i senare domar betyder detta emellertid inte att varje brott som begås av en polisman utgör grund för avskedande. En bedömning ska göras av samtliga omständigheter i det enskilda fallet (se bl.a. AD 1992 nr 38 och 1995 nr 42). Vidare har Arbetsdomstolen uttalat att brottslighet som sker i tjänsten normalt bedöms som betydligt allvarigare än brott utom tjänsten när det är fråga om uppsägning eller avskedande." (AD nr 2/2004)

Precis så resonerar AD enligt väl etablerad praxis. Det vill säga, poliser har inte precis samma anställningsskydd om en medborgare vilken som helst. Utan det ställs högre krav på polisens oförvitlighet, vilket gör att ribban för att använda avsked mot en polis är lägre. Att det ska vara särskilt höga krav på polisens oförvitlighet, är lätt att hålla med om, Dessa höga krav ska så klart även avspeglas i lönesättningen. Men ibland slår detta svagare anställningsskydd orimligt hårt mot poliser som avskedas för relativt harmlösa brott, efter kanske mångårig prickfri tjänstgöring. Därför har Polisförbundet länge drivit frågan om t ex polislegitimation som kunde dras in som alternativ arbetsrättslig effekt jämfört med ett avskedande.

Nu tycks arbetsgivaren ta höjd för att använda instrumentet avsked även vid allehanda olämpliga beteenden, även om dessa inte haft samband med tjänsten. Polisens bloggande har då, även när de inte varit brottsliga, enligt arbetsgivaren varit anledning till avsked. Där står intresset av oförvitliga poliser och kanske rent av politiskt korrekta poliser, mot grundlagens regler om yttrandefrihet, vilket väger tyngst? Vi menar att vi redan arbetar för den ordning som motionären förespråkar, men det är viktigt att inta en tydlig ställning i själva sakfrågan.

Med hänvisning till ovanstående föreslås stämman besluta

Att bifalla motion E1

MOTION E2

Motion till förbundsområdesstämman.

Detta är egentligen en förbundsfråga. Påverkan från förbundsområde Stockholm torde dock inte vara utan betydelse i nuläget. Rättshjälpen från förbundet är hårt knuten till händelser i tjänsten. Det finns en gråzon när poliser blir anmälda för brott på fritiden bara för att de är poliser. I detta sammanhang borde det finnas möjligheter till en generösare bedömning.

Jag föreslår att förbundsområdesstämman ger förbundsområdesstyrelsen i uppdrag att verka i motionens anda.

Arne Wärn

STYRELSENS YTTRANDE ÖVER MOTION E2

Rättshjälpen kostar Polisförbundet stora pengar. Det är det ändå värt, även poliser har rätt till en rättssäker behandling i ett rättssamhälle, och när inte arbetsgivaren garanterar detta, har facket fått ta på sig den uppgiften trots att det är ekonomiskt betungande. Det gäller, som bekant i ärenden där medlemmar delgivits skälig misstanke om brott i tjänsten, eller utom tjänsten om det kan visas ha ett samband med tjänsten. Dessutom ges biträde i arbetsrättsliga tvister efter en bedömning om möjligheterna till framgångsrik tvist.

Vi håller med motionsskrivaren, att det är en allvarligt och ur ett demokratiskt perspektiv farlig utveckling, när poliser anmäls för brott bara för att de har det yrket, och har att ingripa mot personer i situationer där övriga samhället står tillbaka. Ändå, menar vi att det måste visas på något sätt, att det finns ett samband med tjänsten för att Polisförbundet ska kunna ta på sig kostnaderna för rättsligt biträde. I en del fall står det ganska klart, som när poliser kört rattfulla, i relationsvåld, eller snatterier. Vi har inte underlag för att hävda att Polisförbundets bedömningar inte skulle vara korrekta, även om det förvisso säkert finns gränsfall, där det är möjligt, men inte kan visas att en anmälan har anknytning till tjänsten.

Med hänvisning till ovanstående föreslås stämman besluta

Att besvara motion E2

MOTION E3

- 1: Arbetstiderna, Södertörns lista, vila och återhämtning. (B5)
- 2: Helgpass för många på sex veckor. (B5)
- 3: Ingripandeverksamheten måste få högre status.
- 4: Hur man ska kunna behålla erfarna kollegor och kvinnor som varit gravida på IG? (D1)
- 5: Handen som basstation måste finnas kvar.
- 6: Pa och insp rotation urholkar ingripande personalen..
- 7: Säkerhetsbefrielse och tidskompensation vid skiftarbete. (B5)
- 8: Dåligt ob tillägg vid helger och storhelger. (B5)
- 9: Poliser som arrestvakter är resursslöseri.
- 10: Hur har arbetsgivaren tagit till sig kritiken som framkom från personalen i Nmi undersökningen? (D1)
- 11: Arbetsmiljön måste förbättras. Utrustning t ex tunga västar, hjälmar, nya skyddsvästar, laserskyddsglasögon finns ej till alla. Fråga uppkom vem som tar ansvaret om man blir skadad eller ordervägrat pga undermålig utrustning. Önskemål om behölder pga risk för allvarliga skador när krockkudden löser ut vid kollision. (D1)
- 12: Önskemål om att Handen sköter sin ingripandeverksamhet på sin sida av distriktet och Botkyrka och Huddinge sin sida.
- 13: När poliser anmäls för brott i tjänsten verkar det inte finnas riktiga riktlinjer och åtgärdsplaner hur detta ska hanteras.**
- 14: Svaromålsersättning måste finnas kvar att när man svarar som Yb har man ett tungt personal och arbetsgivaransvar. (B5)

Vi föreslår att stämman beslutar.

- | | |
|-----------------|--|
| Punkt 1,2,4 | kan lösas med hjälp av ny lista. Listan kan utgöras av fri periodplanering eller blocklista. Detta skulle göra att vila och återhämtning blir bättre, erfarna kollegor kan vara kvar på ingripandeverksamheten trots högre ålder och kvinnor som varit gravida kan få hemmalivet att fungera bättre. Kroppen håller längre och vi kan eventuellt ta del av vårt liv som pensionär. |
| Punkt 3 | kan lösas genom mer utbildningar och att det satsas pengar på ingripandeverksamheten och inte bara på poliskontoren. Poliskontoren kan inte alltid få mer personal från ingripandeverksamheten för att fylla tillfälliga vakanser. |
| Punkt 5 | kan lösas genom att Handen blir kvar som polisstation och att arresten inte flyttas till Flemingsberg. Kontakta politiker så att detta inte sker. |
| Punkt 6 | kan lösas genom att IG får arbetsro och att man måste kunna utveckla sig lika mycket på krim med hjälp av bra utbildning. Krim måste kanske komma att få sänka sina mål så att arbetsbördan blir realistisk för den enskilda individen. |
| Punkt 7 | kan lösas genom att man omförhandlar avtalet gällande detta. Man ska inte behöva betala sin övertid med egen tid. |
| Punkt 8 | kan lösas genom omförhandling av avtalet. Sjukvården har bättre tillägg än Polisen. |
| Punkt 9 | kan lösas genom att anställa väktare som bevakar eller att alla inom Södertörn får dela på detta arbete. |
| Punkt 10 | kan lösas genom att Södertörns anställda får se resultatet och vilken åtgärdsplan man ska uppvisa för att lösa problem som inte fungerar. |
| Punkt 11 | kan lösas genom att tillbud skrivs vid varje pass när inte skyddsutrustning finns att tillgå eller är undermålig. Ordervägran om man inte kan lösa uppgiften utan att allvarligt skadas. Inköp av utrustning måste ledningen prioritera annars kommer ingripndearbetet att drabbas på fältet genom eventuella personalskador och eventuella dödsfall. |
| Punkt 12 | kan lösas genom nytt schema eller periodplanering. |
| Punkt 13 | kan lösas genom att riktlinjer och handlingsplaner upprättas. Detta finns redan men kan alltid uppdateras och göras bättre. |
| Punkt 14 | kan lösas genom att svaromålsersättning förhandlas tillbaka. |

Insp Elisabeth Johansson, turombud Klerhags turlag 7ona/y.

STYRELSENS YTTRANDE ÖVER MOTION E3

ATT-SATS: 13

Att-sats 13: Detta är en prioriterad fråga, som nu även Polisförbundet nationellt arbetar med. Det hindrar inte facket att på varje nivå, regionalt och lokalt att bevaka och påverka frågan för bättre rättssäkerhet för våra medlemmar. Ett problem som finns i det sammanhanget, är arbetsgivarens stora möjligheter att oavsett fackets synpunkter besluta om olika åtgärder. Eftersom varje fall är unikt, blir det också svårt att skriva en riktlinje eller handlingsplan som täcker alla tänkbara scenarion.

Med hänvisning till ovanstående föreslås stämman besluta

Att besvara motion E3 att-sats 13

MOTION F1

Beväpning

De senaste åren har klimatet för personal, speciellt i yttre tjänst hårdnat. Vi kan även konstatera att terrorn har gjort sitt intåg i Sverige. Vi är dock fortfarande förskonade mot allvarliga större händelser där polisen nödgats att använda sina skjutvapen i någon större omfattning. Detta är troligen bara en tidsfråga innan detta kan komma att ske.

Polismyndigheten i Stockholm tillhanda håller tjänstevapen med olika stor eldkraft. Detta kan leda till att personal inte har samma förutsättning att klara av ev angrepp där tjänstevapen tvingas att användas. Tjänstevapnens magasinskapacitet varierar mellan 8-15 patroner per magasin vilket ger en kapacitet på 16 resp 30 patroner, en skillnad på nästan 50 procent!!

Problem kan även uppstå om två kollegor i en patrull av någon anledning behöver byta/låna magasin i mellan sig om man inte har samma beväpning.

Motionären yrkar att förbundsområdet:

- i första hand driver frågan om att alla i yttre personal ska ha samma eldkraft, samma beväpning

eller i andra hand

- att personal tilldelas extra magasin och patroner så att skillnaden på eldkraft minimeras.

Givetvis måste hänsyn tagas till varje individs fysiska förutsättningar att bära ett vapen med en kraftigare kolv.

Ole Andersson
Södermalms Polisen

STYRELSENS YTTRANDE ÖVER MOTION F1

Anledningen till att vi idag har olika modeller på Sig Sauer har helt och hållet att göra med att vi som individer har olika stora händer och det påverkar givetvis hanteringen av våra tjänstevapen.

När Polisen bytte tjänstevapen från Walther till Sig Sauer var meningen att samtliga poliser skulle använda sig av modell 225. Vissa enheter, bl.a. Piketen, behövde en större eldkraft på grund av speciella arbetsuppgifter (insatser mot farlig person). Till dessa införskaffades modell 226.

I dagsläget består ca. 70 procent av myndighetens tjänstevapen av modell 225. Men på grund av individers olika handstorlekar har man varit tvungen att införskaffa både större och mindre modeller.

Modell 225 passar för normalstorlek och har plats för 8 patroner i magasinet. Modell 226 passar för personer med större händer och har plats för 15 patroner. Därutöver finns det tre andra modeller både större och mindre modeller (modell 229, modell 228 och modell 239).

För det stora flertalet poliser har alltså inte valet av modell något att göra med eldkraft utan storleken på individens händer.

Vi har redan idag stora problem med vikt på utrustning och vad vi placerar på bältet. Att vi skulle få plats med ytterliggare utrustning, extra magasin, måste ställas i paritet med andra prioriteringar.

Det finns idag ingen, för oss känd, rapporterad händelse där en polisman eller polispatrull inte klarat av en skjutssituation på grund av för liten eldkraft.

Trots vad som nämnts ovan pågår ett utbyte av modell 225 inom myndigheten. Modell 225 tillverkas inte längre. Vid beställning av nya vapen är det idag modell 229, med en magasinskapacitet på 13 patroner, som gäller. Detta innebär att poliser som idag är utrustade med modell 225 eller modell 239 kommer framöver att utrustas med ett tjänstevapen med större eldkraft.

Med ovan motivering föreslås stämman besluta

Att avslå motion F1 första att-satsen

Att besvara motion F1 andra att-satsen

MOTION F2

1: Arbetstiderna, Södertörns lista, vila och återhämtning. (B5)

2: Helgpas för många på sex veckor. (B5)

3: Ingridadeverksamheten måste få högre status.

4: Hur man ska kunna behålla erfarna kollegor och kvinnor som varit gravida på IG? (D1)

5: Handen som basstation måste finnas kvar.

6: Pa och insp rotation urholkar ingripande personalen..

7: Säkerhetsbefrielse och tidskompensation vid skiftarbete. (B5)

8: Dåligt ob tillägg vid helger och storhelger. (B5)

9: Poliser som arrestvakter är resursslöseri.

10: Hur har arbetsgivaren tagit till sig kritiken som framkom från personalen i Nmi undersökningen? (D1)

11: Arbetsmiljön måste förbättras. Utrustning t ex tunga västar, hjälmar, nya skyddsvästar, laserskyddsglasögon finns ej till alla. Fråga uppkom vem som tar ansvaret om man blir skadad eller ordervägrat pga undermålig utrustning. Önskemål om behölder pga risk för allvarliga skador när krockkudden löser ut vid kollision. (D1)

12: Önskemål om att Handen sköter sin ingripande verksamhet på sin sida av distriktet och Botkyrka och Huddinge sin sida.

13: När poliser anmäls för brott i tjänsten verkar det inte finns riktiga riktlinjer och åtgärdsplaner hur detta ska hanteras.

14: Svaromålsersättning måste finnas kvar att när man svarar som Yb har man ett tungt personal och arbetsgivaransvar. (B5)

Vi föreslår att stämman beslutar.

Punkt 1,2,4	kan lösas med hjälp av ny lista. Listan kan utgöras av fri periodplanering eller blocklista. Detta skulle göra att vila och återhämtning blir bättre, erfarna kollegor kan vara kvar på ingripande verksamheten trots högre ålder och kvinnor som varit gravida kan få hemmalivet att fungera bättre. Kroppen håller längre och vi kan eventuellt ta del av vårt liv som pensionär.
Punkt 3	kan lösas genom mer utbildningar och att det satsas pengar på ingripande verksamheten och inte bara på poliskontoren. Poliskontoren kan inte alltid få mer personal från ingripande verksamheten för att fylla tillfälliga vakanser.
Punkt 5	kan lösas genom att Handen blir kvar som polisstation och att arresten inte flyttas till Flemingsberg. Kontakta politiker så att detta inte sker.
Punkt 6	kan lösas genom att IG får arbetsro och att man måste kunna utveckla sig lika mycket på krim med hjälp av bra utbildning. Krim måste kanske komma att få sänka sina mål så att arbetsbördan blir realistisk för den enskilda individen.
Punkt 7	kan lösas genom att man omförhandlar avtalet gällande detta. Man ska inte behöva betala sin övertid med egen tid.
Punkt 8	kan lösas genom omförhandling av avtalet. Sjukvården har bättre tillägg än Polisen.
Punkt 9	kan lösas genom att anställa väktare som bevakar eller att alla inom Södertörn får dela på detta arbete.
Punkt 10	kan lösas genom att Södertörns anställda får se resultatet och vilken åtgärdsplan man ska uppvisa för att lösa problem som inte fungerar.
Punkt 11	kan lösas genom att tillbud skrivs vid varje pass när inte skyddsutrustning finns att tillgå eller är undermålig. Ordervägran om man inte kan lösa uppgiften utan att allvarligt skadas. Inköp av utrustning måste ledningen prioritera annars kommer ingripndearbetet att drabbas på fältet genom eventuella personalskador och eventuella dödsfall.
Punkt 12	kan lösas genom nytt schema eller periodplanering.
Punkt 13	kan lösas genom att riktlinjer och handlingsplaner upprättas. Detta finns redan men kan alltid uppdateras och göras bättre.
Punkt 14	kan lösas genom att svaromålsersättning förhandlas tillbaka.

Insp Elisabeth Johansson, turombud Klerhags turlag 7ona/y.

STYRELSENS YTTRANDE ÖVER MOTION F2

ATT-SATSERNA: 3, 5, 6, 9, 12

Att-sats 3: Förbundsstyrelsen har ingen annan uppfattning än att ingripandeverksamheten bör avlönas så att dess status höjs. Dock menar vi att det är olyckligt att ställa den i motsatsställning till andra polisverksamheter, som poliskontor eller kriminalverksamhet. Vår principiella inställning är, att varje polis ska ha så god lön, att lönen inte är avgörande vilken verksamhet polisen arbetar med, utan att valet av arbetsuppgift kan göras efter vad den enskilde är mest lämpad för. Mer utbildning, och fysisk träning till ingripandeenheterna arbetar vi för, i enlighet med tidigare motioner.

Att-sats 5: Hur Polisen ska vara organiserad och lokaliserad är främst en fråga för politiker och polisledning. Trots det har både det lokala och regionala facket varit aktiva för att påpeka det ändamålsenliga i att ha polisverksamhet på olika platser, Handen är ett exempel på detta. Hur polisen ska vara organiserad i framtiden står skrivet i stjärnorna. Nu på går utredningar på nationell nivå, vilket kan påverka även Stockholms organisation.

Att-sats 6: Krimrotationen är en del av den kompetensutveckling som ingår i inspektörsavtalet. Vi ser snarast som vår uppgift att innehålllet i krimtiden fyller kravet på meningsfullhet, så att det inte bara blir en resursöverföring, utan att tiden blir meningsfull och utvecklande.

Att-sats 9: Det ingår i polisers arbetsskyldighet enligt anställningsavtalet, att vid behov även tjänstgöra som arrestvakt. Vi håller med motionären om, att det borde ligga i arbetsgivarens intresse att använda polisers kompetens till det de är utbildade för. Vi kan inte uppfatta det som en satsning på synliga poliser, vilket brukar anses som en prioriterad verksamhet, att poliser regelmässigt tvingas till arrestantbevakning. Vi har bland annat av säkerhetsskäl krävt att poliser som ska tjänstgöra i arresten får adekvat utbildning för detta. Det värsta scenariot är att poliser med våld och under svår press införpassat en arrestant i arrest, och vid samma eller nästa arbetspass tvingas servera samme arrestant lunch. Det finns risker för onödiga konfrontationer eller okynnesanmälningar med en sådan modell. Att använda dyrbart utbildade poliser i stället för vakter till arrestantbevakning, är ett kortsiktigt sätt att spara pengar för tillfället, som med bättre budgetering av polisens resurser borde kunna undvikas.

Att-sats 12: Är en lokal fråga för det lokala facket, som har haft förslag i den riktningen. Arbetsgivaren har ännu inte tagit till sig dessa förslag. Det nuvarande systemet med styrd periodplanering, kom till efter önskemål från en del yngre kollegor, och yttre befäl, om bättre sammanhållna grupper som kunde ge en bättre möjlighet till arbetsledning. Problemet är dock känt, och lär framföras på nytt av det lokala facket vid varje tillfälle organisationens och arbetstidernas påverkan på trivseln på ingripandeenheterna diskuteras.

Med hänvisning till ovanstående föreslås stämman besluta

Att besvara motion F2 att-satserna 3, 5, 6, 12

Att bifalla motion F2 att-sats 9

MOTION F3

Motion till förbundsområdesstämman.

Den form av ekonomi som vi har haft ända sedan omorganisationen till en myndighet bjuder inte på annat än byråkrati och problem. Två organisationer styr det mesta, Ekonomi och Personal. Lönesättningar, investeringar, nyanställningar allt går in och vänder på E. och P. Det tar tid och tillsättningar blir liggande och personalen får vänta på riktiga besked.

Samtidigt bjuder den delen av ekonomin som ligger på ett pmd eller avdelning på andra problem. Rörligheten hindras effektivt och möjligheterna att skaffa ung personal begränsas om den befintliga personalen är äldre och dyr. Det borde vara tvärtom.

Jag föreslår att stämman ger förbundsområdesstyrelsen i uppdrag:

Att verka för en central ekonomi i myndigheten.

Att verka för en rationalisering av verksamheten inom E. och P.

Arne Wörn

STYRELSENS YTTRANDE ÖVER MOTION F3

Motionären vill se en central ekonomi inom myndigheten och en rationalisering av två av avdelningarna; ekonomiavdelningen och personal- och utvecklingsavdelningen. Styrelsen finner att dessa två önskemål är motstridiga.

En central ekonomi skulle säkerligen mångdubbla behovet av det som motionären beskriver som byråkrati, men när det gäller rationaliseringsåtgärder finns det inga motsatsförhållanden, tvärt om. Det är ett ansvar som ålagts alla avdelningar och polismästardistrikt och den fackliga organisationen har inte motsatt sig sådana åtgärder. De två avdelningar som motionären pekar på ligger dessutom inom hans egna härad, eftersom Länspolisförbundet organiserar våra medlemmar vid de två avdelningarna och motionären är ledamot i Länspolisförbundets styrelse.

Med hänvisning till ovanstående föreslås stämman besluta

Att avslå motion F3 första att-satsen

Att besvara motion F3 andra att-satsen

MOTION F4

Motion till förbundsområdesstämman.

Kommenderingar blir allt vanligare. Ofta sträcker de sig över flera år.

FN-tjänst är sanktionerat av regering och riksdag och ses som en positiv angelägenhet för hela landet. Polismyndigheten i Stockholms län tycker dock inte så. Brytes en kommendering för FN-tjänst får man vackert återvända till sin ursprungsbefattning när man kommer hem och vara tacksam för detta.

Jag föreslår att stämman ger förbundsområdesstyrelsen i uppdrag: Att verka för att den som åker på FN-tjänst ska ha möjlighet att återgå till sin kommendering.

Arne Wörn

STYRELSENS YTTRANDE ÖVER MOTION F4

Motionen behandlar en arbetsrättsligt intressant fråga, vems rättighet ska fackföreningen i första hand verka för?

I motionen används begreppet kommendering, vilket hos oss beskriver operativ polisiär insats för att lösa en uppkommen händelse. Ur arbetsrättslig synvinkel kan rikspolisstyrelsen kommendera anställda från de lokala polismyndigheterna med författningsstöd, inte polismyndigheterna. I det följande förutsätter vi att motionären egentligen menar en tillfällig individuell arbetsuppgift. Alla våra medlemmar som är utbildade poliser har nämligen en anställning vid polismyndigheten i Stockholms län som gäller tillsvidare och därutöver utövar de en funktion tillsvidare eller på viss tid. Exempelvis så lånar länskriminalavdelningen medarbetare till sin NOVA-kommission på ett år i taget. Vissa medlemmar har även tidsbegränsade vikariat för en frånvarande chef. En relevant följdfråga i sammanhanget är "när ska vikarien ha en vikarie"?

Motionären tycker att den medlem som har en annan funktion på viss tid än sin egen, ska komma tillbaka till den första tillfälliga funktionen, efter det att denne fullgjort ett annat tillfälligt uppdrag; i detta fall i FN-tjänst.

Vi hade den 31 december 2010 25 anställda som var helt tjänstlediga för en anställning hos Förenta Nationerna. Det är inte helt lätt att få fram vilken funktion de utövade när de blev tjänstlediga, utan att komplettera uppgiften i personalregistret med intervjuer, vilket vi gjort. Vissa FN-uppdrag sträcker sig som motionären så riktigt påpekar över flera år och då kan både den tillfälliga funktionen och den ordinarie upphöra under tjänstledigheten. Den av de 25 som har längst ledighet löper sedan januari 2005 och det närpolisområde han lämnade, finns inte längre. Vad ska gälla, när den frånvarande åter kommer i tjänst?

Styrelsen gör bedömningen att det är rimligt att en planerad frånvaro från en tillfällig funktion till en annan under en längre tid (½ år eller mer), ska göra att någon annan medlem tas i anspråk för den lämnade tillfälliga funktionen. I det exempel som motionären tar upp har ju "den drabbade" sökt och fått FN-uppdraget frivilligt. Att lösa frågan i enlighet med motionärens vilja blir som att både äta kakan och behålla den och det anser vi inte vara rimligt.

Med hänvisning till ovanstående föreslås stämman besluta

Att avslå motion F4

MOTION F5

Verka för att poliser i yttre tjänst inom en nära framtid får rätt till tre timmars fysisk träning i veckan

Polisarbetets yttre tjänst ställer särskilda krav på fysisk förmåga. Detta är ett faktum i som alltid funnits och alltid kommer att finnas. De senaste åren har emellertid arbetsgivaren försummat behovet av fysisk träning genom att systematiskt försämma för personalen utan att göra någon konsekvensanalys av hur det påverkar möjligheter att utföra arbetet på ett effektivt och säkert sätt. Någon konsekvensanalys för hur det påverkar personalens fysiska hälsa under lång tid är knappast heller genomförd. Nu är det hög tid att vi som personalföreträdare kräver att arbetsgivaren tar sitt arbetsmiljöansvar och tilldelar personalen den tid som behövs för att göra arbetet på ett säkert sätt.

Poliser i yttre tjänst ställs inför en mängd fysiska utmaningar som arbetsgivaren och uppdragsgivarna med rätta förväntar sig att vi ska kunna lösa. Ändå struntar arbetsgivaren i att tillse att poliser i yttre tjänst får den möjlighet som krävs för detta. Det räcker inte att rekrytera friska och vältränade ungdomar som man enbart ställer fysiska krav på under den korta tid som de går på polishögskolan. Fysisk kompetens måste underhållas i lika hög grad som teoretisk kompetens. Poliser i yttre tjänst möter våld och hot mer än någon annan yrkesgrupp. Många inom främst SPT ska också kunna verka med tung utrustning hela arbetspasset, de ska kunna springa ifatt gärningsmän, bära tunga redlösa eller skadade människor och tvinga med människor som inte alls vill följa med. För att lösa detta och för att undvika onödigt våld krävs fysisk kompetens. Den fysiska träningen för att klara dessa påfrestningar förväntar sig arbetsgivaren att poliser ska göra på sin fritid. Med den utökade arbetstiden som främst drabbat poliser i yttre tjänst efter avtalet 2008 finns det inte längre utrymme för många poliser att fullfölja detta gratisarbete. Skillnaderna har därför blivit större mellan poliser och allt fler löper risk att skadas i arbetet till följd av för lite fysisk träning. De negativa effekterna av skiftesarbetet, som de flesta poliser i yttre tjänst lider av, riskerar också att förvärras om de inte tränar tillräckligt.

Inom försvaret har arbetstagare rätt till fysisk träning tre gånger i veckan. Räddningstjänst och piket tränar i praktiken varje arbetspass. Poliser i yttre tjänst hade tidigare liknade möjligheter genom att man hade 2 timmars fysträning i veckan samt 1 timmes avbrott per pass då fysisk träning kunde bedrivas. Nu har träningstiden skurits ned till en timme i veckan. Med ombyte, uppvärmning och dusch blir det i praktiken bara en halvtimmes aktiv fys i veckan. Det är lika lite som civilanställda som aldrig har rekryterats med fysiska krav eller som aldrig ställs inför de fysiska påfrestningar som poliser i yttre tjänst emellanåt förväntas klara av. Tilldelningen är således inte behovsrelaterad, tilldelad med tanke på arbetsuppgifterna eller arbetsmiljön. Arbetsförlägningsproblem efter det senaste arbetstidsavtalet (ej rätt att lägga fys tillsammans med 9-timmars pass annat än undantagsvis) gör också att många aldrig kan utnyttja den ynka timmen.

Tidigare stämmobeslut har bifallet nedanstående yrkande, men då det inte har blivit någon verkstad utan bara fagra viljeinriktningar yrkar jag ännu en gång bifall för:

***att alla poliser i yttre tjänst får rätt till mer fysid och**

***att 3 timmars fysisk träning på arbetstid i veckan i enlighet med stämmobeslut 2009 och 2010 även är ett mål för förbundsområdets yttre tjänstgörande medlemmar i framtiden.**

Fys-motion till stämman 2011 av Jerry Nicklasson

STYRELSENS YTTRANDE ÖVER MOTION F5

Vi delar motionärens uppfattning att den fysiska träningen är en förutsättning som yrket kräver, och att denna träningsmöjlighet ska förläggas på arbetstiden i större utsträckning än vad som görs idag.

Enligt tidigare bifallna motioner arbetar vi aktivt på att utöka antalet timmars fysisk träning för kollektivet inom myndigheten. I argumentationen utgår vi från medlemmarnas viljeyttringar och utifrån behovet som forskningen ger stöd till. Det innebär att prioriterade grupper är yttre personal och skiftesarbetare utifrån bland annat arbetsuppgifter och arbetstider, samt kvinnor utifrån bland annat ergonomiska behov.

Frågan innebär ekonomiska eftergifter för arbetsgivaren. De ekonomiska vinsterna satsningen innebär redovisas inte på samma konto. Arbetsgivaren i Stockholm är sålunda inte intresserad av att arbeta med förebyggande friskvård genom att erbjuda utökad fysisk träning för arbetstagarna.

Tre timmars träning i veckan är ingen hög nivå, och ett mål vi strävar mot på längre sikt. Steg ett är att utöka tiden till åtminstone två timmar i veckan.

Det finns någon enstaka målgrupp inom myndigheten som har den träning på arbetstid som arbetsuppgiften kräver, exempelvis piketen. Vi anser därför att vi inte ska driva frågan om utökad fysisk träning för alla poliser i yttre tjänst. Tidigare inlämnade motioner bifölls utifrån andemeningen att vi arbetar för utökad fysisk träning på arbetstid utifrån behov, utan att låsa oss på exakt antal timmar. De kan vara fler än tre. Vi arbetar på frågan med den inriktningen, i linje med de tidigare bifallna motionerna.

Med hänvisning till ovanstående föreslås stämman besluta

Att besvara motion F5 första att-satsen

Att bifalla motion F5 andra att-satsen

CHECKLISTA – ”HUR GICK DET”?

Förslag och motion	Bifall	Bifall att-sats	Besvarad	Avslag
FÖRSLAG				
Revisorernas om arvode & ersättningar	<input type="radio"/>			<input type="radio"/>
Styrelsens nr 1 om indelning i föreningar	<input type="radio"/>			<input type="radio"/>
Styrelsens nr 2 om nya stadgar	<input type="radio"/>			<input type="radio"/>
Styrelsens nr 3 om revisorsarvode	<input type="radio"/>			<input type="radio"/>
Styrelsens nr 4 om avgift & budget	<input type="radio"/>			<input type="radio"/>
Styrelsens nr 5 om delegationsordning	<input type="radio"/>			<input type="radio"/>
LÖN				
A1 om bättre lönefördelning	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ALLMÄNNA ANSTÄLLNINGSVILLKOR				
B1 om minskad arbetstid	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
B2 om skillnad skift - icke skift	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
B3 om tidskompensation	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
B4 om kompensation obekväma...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
B5 om arbetstider, säkerhetsbefrielse mm	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
B6 om färre helgpass	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
B7 om utökad semester	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
B8 om frikoppla ob-ersättningen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
FÖRBUNDSINTERNT				
C1 om hanteringsordning avtalsskrivning	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
C2 om förmåner för förbundsmedlemmar	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
C3 om köpa externa ekonomitjänster	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
C4 om SPT-organisationen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
C5 om tidningen POLISEN	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ARBETSMILJÖ				
D1 om gravida IG, NMI och utrustning	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
D2 om klädbidrag	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
TRYGGHET				
E1 om livstidsstraff	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
E2 om rättshjälp fritid	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
E3 om brott i tjänsten - åtgärdsplan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
YRKESFRÅGOR				
F1 om beväpning	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
F2 om IG-status, basstation mm	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
F3 om central ekonomi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
F4 om FN-tjänst - kommendering	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
F5 om tre timmars fysisk träning i veckan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

ANTECKNINGAR

[illegible]