

POLISEN

FACKLIG
TIDSKRIFT FÖR
POLISFÖRBUNDET
STOCKHOLMS LÄN

Nr 4



December 2009

Hårt tryck på KRIM

*Politiker, JO och chefer
sätter press på utredare*

DEBATT:

*Tar arbetsgiva-
ren sig rätten att
bryta mot avtal?*

LÖN:

*Nytt löneavtal
Tredje och sista
revisionen klar*

KRÖNIKÖR:

*Riksåklagare
Anders
Perklev*



LEDAREN

Nu tändas snart tusen juleljus och sannerligen det behövs, när mörkret så här års blir "tydligt". Året som gått har präglats av vårt "nya arbetstidsavtal" och tillämpningarna av detsamma. Fortfarande är detta avtal den enskilt största frågan för oss fackligt, trots att vi under sommaren och hösten lyckas mildra tillämpningen, där bl.a. 10 timmars passen numera kan läggas ut vid fysisk träning, arbetsplatsträffar och utbildning.

Dock kvarstår fundamentala frågor som säkerhetsbefrielse vid övertidarbete, förkortning av viloperioder för att nå längre sammanhängande ledigheter i de fall frågan inte kan lösas på annat sätt. Dessutom väsentligt förkortad arbetstid för er som jobbar i dygnet runt verksamheten.

En annan mycket viktig fråga är våra kommunikationsproblem. Jag tänker då på vårt nya RAKEL-system som ger betydligt mer att önska. Här måste alla goda krafter samverka så att säkerheten kan garanteras för våra medlemmar.

Jag har nämnt det förut men ibland behövs upprepning för att budskapet ska nå fram. Både professorer och andra med insyn i vår verksamhet varnar nu för en toppstyr-

ning av verksamheten vilket på sikt kommer att utarma det lokala inflytandet. Frågor som etik och moral men också arbetsglädje kommer att hämmas av distans mellan den högsta ledningen och golvet. Här måste våra politiker, och blivande sådana, skärpa till sig och faktiskt ställa frågan till oss som kan jobbet.

När jag ändå är inne på pekpinna kan jag inte glömma den i många fall hätska debatten i media under hösten i samband med det så kallade "helikopterrånet" där vi som yrkesgrupp nästan helt idiotförklarades. Att vi gör nästan allt rätt i det flesta ingripanden försvann spårlöst, dock hävdar jag att vi inte kunde gjort något annorlunda i just det nämnda fallet.

Polisen får och ska inte skjuta ner helikoptrar. Det man kan ha synpunkter på är att våra egna helikoptrar blev stående på marken på grund av sabotage. Självklart kan vi göra allt bättre, men det kan också media när det gäller rapporteringen vid stora spektakulära händelser. Ibland låter det som om vi själva begått brotten.

Det man som polis ibland måste få bekräftelse på är att vi gör ett bra jobb utan korruption, misshandel



*Stefan Eklund, Ordförande,
Förbundsområde Stockholms län*

eller andra övergrepp. Jag vet att det finns undantag vilket vi inte sällan får läsa om, men jag tänker tala om att Ni alla gör ett bra jobb.

**- STRÄCK PÅ ER
- NI GÖR SKILLNAD**

Ta vara på Er där ute och en riktigt God Jul och Gott Nytt år på er.

Stefan Eklund, Ordförande
Polisförbundet Stockholms Län

POLISEN

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

Ansvarig utgivare:
Stefan Eklund

Redaktion: Kenneth Falk, Peter
Frisell, Susanne Rimnäs, Leif
Eriksson och Björn Kellerth.

Besöks och postadress:
Bergsgatan 23, 112 28 Stockholm
08-401 86 90

E-post:
redaktion@stockholm.polisforbundet.se

FÖRBUNDSOMRÅDESSTYRELSEN:

STEFAN Eklund 401 86 91
Mobil: 0739-40 42 00

PETER Frisell 401 86 95
Mobil: 0739-40 42 01

LEIF Eriksson 401 86 92
Mobil: 0739-40 42 02

CHARLOTTE Nichols 401 86 93
Mobil: 0739-40 42 03

KENNETH Falk 401 86 96
Mobil: 0739-40 42 04

EMMA Cronberg 401 86 99
Mobil: 0739-40 42 05
(Föräldraledig till januari 2010)

ROGER Östergren 401 86 97
Mobil: 0739-40 42 06
(För närvarande FN-tjänst)

BJÖRN Kellerth 401 86 98
Mobil: 0739-40 42 08

ANDREAS Strand 401 86 94
Mobil: 0739-40 42 09

E-postadresser till ledamöter och kansli har följande struktur:
förnamn.efternamn@stockholm.polisforbundet.se
Exempel: susanne.rimnas@stockholm.polisforbundet.se

EXPEDITION:

TELEFON: 401 86 90
FAX: 652 58 55

SUSANNE Rimnäs
401 08 85
Mobil: 0739-40 43 07

ANNICKA Lyckeborg
401 08 60
Mobil: 0739-40 43 06

MATERIAL:
Redaktionen svarar för
text och bild om inte
annat anges i artikeln.

TRYCK:
AM tryck AB,
Hässleholm



I detta nummer



- 1 **OMSLAGSBILDEN**
Tomtar & troll. Bilden är tagen i en rikligt julsmyckad butik i Gamla Stan
- 4 **STYRELSENS ÖNSKELISTA**
Förbudsområdesstyrelsen om framtiden



- 5 **KRÖNIKAN**
Av Anders Perklev

RAKEL
Förbättringar
på väg

- 7 **DEBATT**
Tar sig arbetsgivaren rätten att bryta mot avtal ?

- 8 - 9 **EDD**
Stor kommendering utan missöden



- 10 - 11 **RAKEL - Förbättringar på väg**
Svar från myndigheten



KRÖNIKAN Av
Rå Anders Perklev

- 12 **CHEFSKONGRESS I BÅSTAD**
Chefer diskuterar chefsfrågor

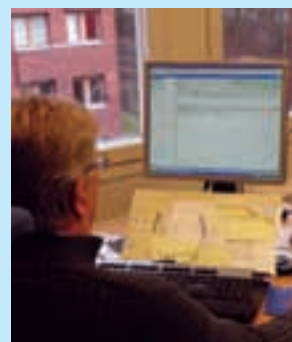
- 13 **FOTBOLLSÅRET 2009**
Myndigheten nöjd med sin insats



- Mitten **HÅRT TRYCK PÅ KRIM**
Politiker, JO och chefer sätter press på utredare

**NYTT
LÖNE-
AVTAL**
Tredje
revisionen
klar

- 16 - 17 **NYTT LÖNEAVTAL KLART**
Lönerörelsen 2007-2010 avslutas



- 18 **ÅRSMÖTEN 2010**
Använd din motionsrätt

- 19 **NOTISER**
Ledighet för idrott, höjd avgift mm

**HÅRT TRYCK
PÅ KRIM**
Arbets-
belastningen
ökar

- 21 **ARBETSTID**
Felaktiga tidsförskjutningar under EDD

- 22 - 25 **LÄNET RUNT**
Information från din förening

- 26 - 27 **Tore Wickström**
En levande legend

- 28 **PROFILEN**
med Martin Åberg



PROFILEN
med Martin Åberg



STYRELSENS ÖNSKELISTA



DET ÖNSKAR SIG FÖRBUNDSOMRÅDESSTYRELSEN AV 2010

Först och främst att Polisförbundet åter igen drar åt samma håll och talar med en röst. En förutsättning för det är att vi startar och utvecklar nätverk över hela landet i förbundets regi. Det ger även goda förutsättningar för att vi, trots det ekonomiska läget, får ett bra avtal 2010.

Andreas Strand

Högst på min lista ligger önskan om ett enat polisförbund. Som arbetstidsansvarig önskar jag att vi får möjligheten till att teckna ett eget arbetstidsavtal för poliserna i Stockholm. Jag önskar också att poliserna i framtiden får utryckningsförarutbildningen redan på polishögskolan.

Björn Kellerth

Min önskan är att alla ska få en bra arbetsmiljö, utifrån många aspekter. God återhämtning mellan snurrorna (arbetsperioderna), att RAKEL ska kännas tryggt och säkert för samtliga användare och att samverkansavtalet faller i god jord och gör att alla känner sig delaktiga i besluten. Det är också viktigt att alla känner sig delaktiga i det nav som dagligen snurrar och att de känner att den insats de gör är värdefull för verksamheten.

Charlotte Nichols

Förändringar i arbetstiderna så att vi får en hållbar arbetsmiljö även inom polisen. Vi behöver också ett väl fungerande systematiskt arbetsmiljöarbete där framför allt arbetsskade- och tillbudsanmälningar följs upp och åtgärdas. Ett bra kommunikationssystem för vår verksamhet är ett måste.

Emma Cronberg

Högst upp på min önskelista ligger ett enat förbund. Vi är på god väg och med en ny förbundsstyrelse ser jag att min önskan kan gå i uppfyllelse. På länsnivå vill jag gärna se bättre samverkan mellan arbetsgivare och fack samt en bättre strategi för personalrörligheten, men det viktigaste just nu är arbetstidsfrågan.

Kenneth Falk

Vi måste få en förbundsstyrelse som jobbar för alla förbundsområden och att vi arbetar i samma anda. På länsnivå önskar jag att nya samverkansavtalet verkligen blir samverkan i ordets rätta bemärkelse. Som kassör i förbundsområdet hoppas jag att ekonomin förblir god trots dessa dystra tider med ett land i lågkonjunktur.

Leif Eriksson

En ny och lyhörd förbundsstyrelse samt en arbetsgivare som förstår att en utvilad, glad och positiv polis som jobbar 36 timmar per vecka gör ett bättre jobb än en trött, nedstämd och missmodig polis som tvingas jobba 38 timmar per vecka.

Peter Frisell

Ett fungerande RAKEL-system ligger högt på min önskelista. Det handlar om säkerhet för våra kollegor och en effektiv verksamhet. Jag önskar också att verksamheten på den nya utbildningsplatsen i Rosersberg utvecklas på ett bra sätt under 2010. Efter EU-halvåret ligger vi efter med utbildning och behöver återhämta det vi tappat.

Roger Östergren

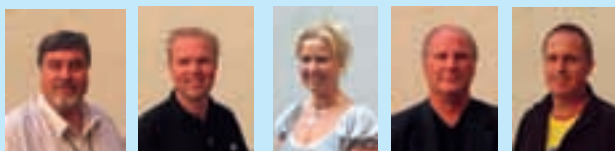
Delaktighet och inflytande i förbundets politik är mycket viktigt kommande år. Där är vi beredda att ta vårt ansvar. Förbättringar i arbetstidsavtalet för att underlätta för, först och främst, skifttestjänstgörande ligger högt på listan. Utbildning i vårt nya samverkansavtal så att både arbetsgivarrepresentanter och medlemmar förstår innebörden av avtalet, så att vi verkligen får en samverkan för utveckling.

Stefan Eklund

Förutom en bra facklig verksamhet önskar styrelsen alla medlemmar allt väl inför 2010.

Redaktionens ruta

*Tidningen
POLISENs
redaktionsgrupp
består av:*



Kenneth Falk, Peter Frisell, Susanne Rimmäs, Leif Eriksson och Björn Kellerth.

Snart skriver vi 2010 och det är dags att summera det år som gått. Vad har vi då varit med om verksamhetsmässigt i Stockholms län under 2009? Helt kort kan vi nämna EU-halvåret som verkligen har påverkat vår verksamhet med stora kom-

menderingar och fina statsbesök. Under året välkomnades stora skaror nya poliser och Poliskontoren gjorde sitt verkliga intåg i verksamheten. Till glädje och besvär har också RAKEL-systemet påverkat poliser i yttre tjänst.

Efter många år i Tullinge fick vi en ny utbildningsplats i Rosersberg, och innan året gick till ända hade vi också klarat av tredje lönerevisionen till och med innan revisionstidpunkten som är den första januari. Nu kan vi blicka framåt och hoppas att förbundsområdesstyrelsens önskan om för medlemmarnas räkning går i uppfyllelse.

**God Jul och Gott nytt År
önskar redaktionen**

KRÖNIKAN

av Anders Perklev

Förväntningarna på att rättsväsendet ska bidra till tryggheten i samhället är mycket stora



Riksåklagare Anders Perklev

Förväntningarna på att rättsväsendet ska bidra till tryggheten i samhället är mycket stora. Detta gäller polisen i synnerhet, men också övriga myndigheter inom rättskedjan. Genom rättsväsendets åtgärder ska både brottsligheten minska och de människor som drabbas av brott ges upprättelse. Till detta kommer att rättsäkerheten ska vara hög och intrånget i den enskildes integritet så litet som möjligt.

I grunden får de höga förväntningarna ses som ett uttryck för ett högt förtroende för oss. Om man inte litade på polis, åklagare och domstol skulle viljan att anmäla brott säkerligen inte vara så stor som idag. Det ständigt ökande antalet anmälda brott ska

alltså inte ses som någonting enbart negativt, men det ställer naturligtvis höga krav på vår effektivitet.

Alla vi som arbetar inom rättsväsendet funderar nog över hur vi ska kunna leva upp till de höga förväntningar och krav som ställs på oss. Inom Åklagarmyndigheten sätter vi upp mål för bl.a. ökad lagföring, kortare handläggningstider och minskade balanser. Vi ska också klara de frister som finns både i ungdomsärenden och i ärenden där målsäganden är under 18 år. Eftersom vi inte har egna utredningsresurser måste vi uppnå dessa mål i samarbete med polisen och andra myndigheter. Ser man rättsväsendet från den enskilde medborgarens perspektiv spelar

det nog inte så stor roll vem som gör vad. Det är det samlade resultatet som räknas. Flödet genom rättskedjan ska fungera, utan flaskhalsar. Och kvaliteten ska vara hög.

För att få en uppfattning om hur våra ärenden kommer in i rättskedjan har jag själv besökt polisen, och följt med vid upptagning av anmälningar och förhör i några av våra vanligaste ärenden. Jag blev mycket imponerad över hur mycket arbete som lades ned på dessa förstahandsåtgärder och hur hög ambitionsnivån var. Samtidigt fick jag insikt i hur svårt det kan vara att säkra ett tillräckligt bevismaterial för att en anmälan slutligen ska kunna leda fram till en fällande dom. Men även i dessa

fall framstod åtgärderna som viktiga. Det var tydligt att enbart det faktum att polisen möter brottsoffret, och visar att man är beredd att göra vad som är möjligt, betyder väldigt mycket för den enskilde. Kvaliteten i arbetet kan inte mätas bara i antalet uppklarade brott.

Polisen utgör rättsväsendets frontlinje mot brottsligheten. Vad som görs vid den första kontakten med brottsoffer, misstänkta och vittnen har stor betydelse både för förtroendet för rättsväsendet och för möjligheterna att nå bra resultat i den fortsatta hanteringen av ärendena. Mitt intryck är att mycket fungerar väldigt väl redan idag. Samtidigt finns det naturligtvis möjligheter till utveckling.

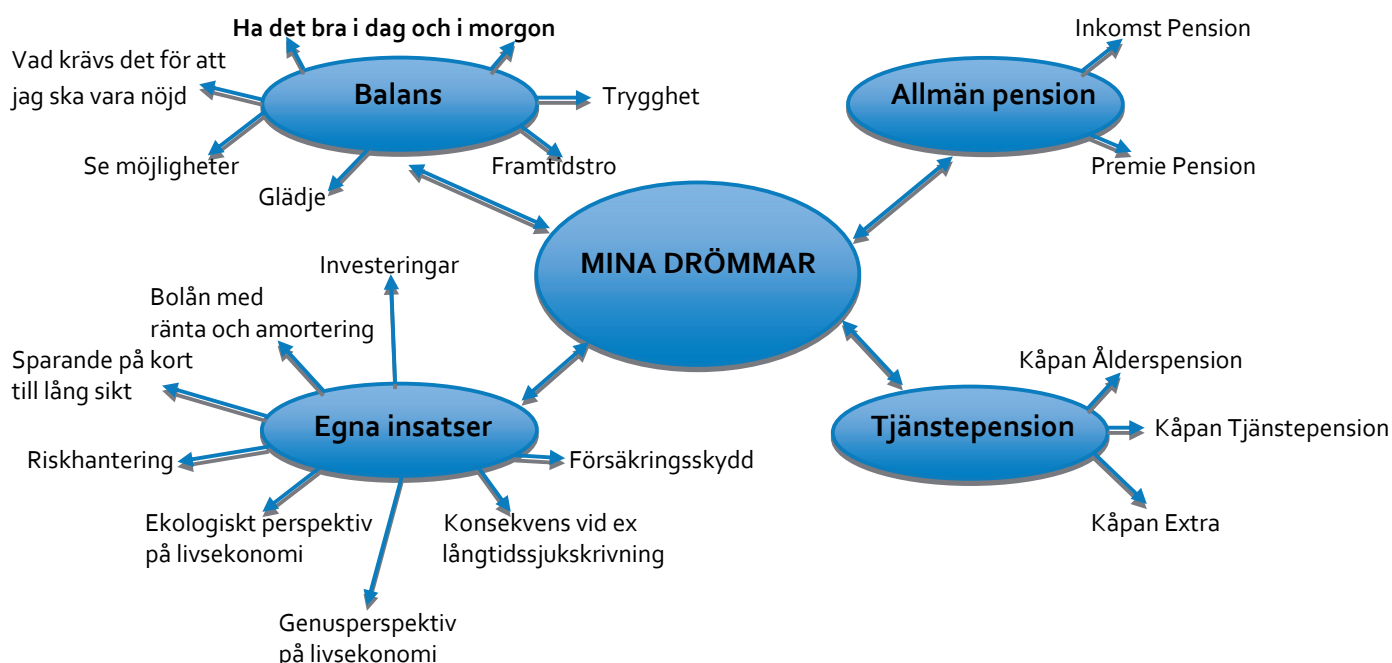
Ett område där arbete pågår gäller våra IT-system. Ett förbättrat IT-stöd redan ute på fältet kan säkert underlätta polisens arbete med förstahandsåtgärderna. Om vi sedan fullt ut kan koppla ihop våra system mellan polis, åklagare och domstolar skulle vi vinna mycket i både effektivitet och kvalitet. Tanken har funnits länge. Jag hoppas att det snart blir verklighet.

En positiv effekt av detta skulle kunna bli att den som har gjort ett ingripande eller andra tidiga utredningsåtgärder enkelt kan få en bra återkoppling hur det sedan gick, hos åklagare och i domstolen. Det skulle kunna vara ett sätt att ytterligare förbättra de viktiga förstahandsåtgärderna på en brottsplats. Tyvärr medger inte våra nuvarande system en sådan återkoppling.

Ett effektivt samarbete mellan de olika delarna av rättskedjan förutsätter en bra och öppen dialog och en förståelse för våra olika förutsättningar och roller. Det tycker jag att vi har. Därför ser jag också mycket positivt på våra möjligheter att gemensamt utvecklas och svara mot de höga förväntningar som samhället har på oss.

Mer än så här behöver det inte vara
– Det är åtminstone en bra start!

Trygg Polis – En väg till en sund och välbalanserad livsekonomi!



Trygg Polis snart på din arbetsplats.

Tre år tillsammans har gjort skillnad för ett par tusen av dina kollegor.
Vi drar igång igen efter helgerna med en förändrad kostym och nytt innehåll.

God Jul och ett Gott Nytt År
önskar vi på Trygga Steg och Midas Invest



... trygga steg



08 – 638 06 12



info@tryggasteg.se



www.tryggasteg.se



DEBATT

Tar arbetsgivaren sig rätten att bryta mot avtal !?!

Det har från flera håll inkommit rapporter om att chefer medvetet eller av okunnighet bryter mot våra avtal. Det gäller främst arbetstidsavtalet men även andra avtal.

Enligt lag (Medbestämmande lagen) har arbetsgivaren en skyldighet att förhandla och löpande informera om frågor som rör arbetssituationen. I vår myndighet har vi med stöd av samma lag tecknat ett kollektivavtal om samverkan. Genom avtalet fullgör arbetsgivaren sin informations- och förhandlingsskyldighet i en rad frågor. Det gäller dock inte typiska individärenden som till exempel lön och andra anställningsvillkor som fortfarande ska förhandlas.

Att det ibland blir ett olycksfall i arbetet har de flesta overseende med, om man i efterhand tar ansvar för det. Allt för ofta är det tyvärr inte så det går till i vår myndighet och ansvarstagandet lyser med sin frånvaro. Den fråga man kan ställa sig är om arbetsgivaren tar sig rätten att bryta mot avtalen. Det finns ett exempel i närtid där arbetsgivare uppenbarligen valt att informera chefer om budgetförslaget men inte informerat facket. Sådant agerande stärker den tesen. Uttalanden från chefer som: "Det är lättare att bli förlåten än tillåten", stärker också den tesen.

På sina håll förekommer det något som man kallar "frivillig tidsförskjutning". Det uppstår då arbetsgivaren har förbrukat de antal tidsförskjutningar man har möjlighet till enligt avtal. Istället för att följa avtalet och betala ut övertid frågar man någon medarbetare om man kan tidsförskjuta honom eller henne till den tid man har behov av. Ofta är frågan formulerad på ett sätt som inte avslöjar att arbetsgivaren redan tidsförskjutit personen i den omfattning avtalet medger. Även här stärker arbetsgivarens beteende tesen.

Låt mig i detta sammanhang vara tydlig. Det finns inte något som heter "frivillig tidsförskjutning". Sker förändringen på arbetsgivarens initiativ är det alltid en tidsförskjutning vilket begränsas i avtal för att skydda arbetstagarna mot det omak det medför. På en arbetstages initiativ finns det däremot en möjlighet att få sin arbetstid ändrad fler gånger men då kallas det passbyte. I båda fallen sker det efter beslut från arbetsgivaren.

Det kan verka motsägelsefullt att en rättsvårdande myndighet medvetet bryter mot avtal, men det finns ändå fog för att ställa sig den frågan. Jag håller det inte för troligt att den högsta ledningen uppmanat cheferna i organisationen att frångår gällande avtal men den hårda styrningen

och de höga krav som ställs på mellanchefer lockar dem att ta genvägar.

Det finns ett behov bland chefer i organisationen att visa sig duktig och det har jag stor förståelse för. Om chefen får beröm för gott resultat är allt gott och väl men tyvärr är det den som lyckas spara mest pengar som anses vara den bästa chefen, oavsett hur det gått till.

Här faller ett tungt ansvar på den högsta ledningen att förvissa sig om att cheferna håller sig till de regelverk som finns. Om man inte ställer frågan ger man indirekt ett medgivande till chefer i organisationen att frångå de avtal man i ledningen själv har förhandlat fram. Känner man sin organisation och ändå inte ställer frågan kan man tala om ett indirekt uppsåt. Vilket värde har då de avtal vi tecknar.

För att jag och många med mig ska ha ett välgrundat förtroende för arbetsgivaren och arbetsgivarföreträdare genom organisationen, från hög till låg, måste ledningen tydligt uttala sin hållning kring tecknade avtal. De chefer som återkommande har svårt att hålla sig till gällande lagar och avtal på arbetsrättens område bör också få ta konsekvenserna av det, inte uppmuntras som det delvis är idag.

Kenneth Falk

Justus knektar av MA

Jag trodde vi skulle samverka ?!

Ja men - Se det så här ...



Om vi samverkar - eller om jag talar om för dig hur det kommer att bli ...



Så har det samma verkan!
Ha Ha - Fattar'u - Samma verkan!



Vad tycker Du ... om EU-halvåret? Hur har det påverkat dig?



Per Åkermark, 41 YB Ordningen Roslagen

Mycket arbetstid som inskränkt på den lediga tiden med mindre fridagar som följd. Det har varit mycket tidsförskjutningar. Korta varsel har det också varit. Det har däremot varit kul att jobba i grupp med annat är vardagsarbetet.



Ulrika Hilding, 44 Trafikenheten

Eftersom jag kör MC har det blivit väldigt mycket eskorter. Jag tycker det är jättekul men det har ibland blivit jobbigt med alla tidsförskjutningar.



Kenneth Knuts, 53 Stationsbefäl, Arlanda

För min del har det inte gjort någon skillnad. Allt har planerats i förväg men på grund av förändringar har det blivit mycket tidsförskjutningar.



EDD



Kjell "Frasse" Fransson (till vänster), framför "sin" skapelse, en för mötet anordnad bro för Europa och säkerhet under EDD – mötet. Vid hans sida står Sören Danielsson. Notera även de blå armbindlarna som platschefer bär.

Hösten har präglats av stora personaluttag och under helgen 22-24 oktober var ett stort antal poliser engagerade i EDD – kommenderingen vilket i skrivande stund var den största kommenderingen under året. Även om det hela avlöpte utan några större incidenter finns det erfarenheter att ta med sig i framtiden.

LOGISTIK PÅ FÖTTER

På grund av sjukdom tog det lite extra tid för logistiken att komma igång på torsdagsmorgonen men när väl eftermiddagsskiftet gått på snurrade maskineriet igång och det är inte utan att man imponeras av den utveckling som logistiken genomgått. Sedan i somras har logistiken tillgång till

en kylbil och näst intill allt som hör logistik till för insatser, med vanligtvis hundratals poliser.

UNIFORMEN SOM SPÖKE

Trots den tid som gått finns det ändå spår av den mycket kritiserade versionen av M 04. Det har kommit en del uppdateringar och uniformen har utvecklats för att bättre svara mot behoven men på sina håll fick vi med oss omdömen som – blåste rakt igenom, ganska blöt nu, bra att vi har avlösning ganska ofta. Vi vet ju alla vilken uniform som detta handlar om... När det gäller SPT-konceptet finns nu en tydligare utmärkning med blå armbindlar för de chefer som är platsansvariga.

- Stor kommendering utan missöden!

SÄKERHET OCH UTVECKLING

Ett positivt inslag under kommenderingen var myndighetens satsning på beredskap för kemiska, biologiska, radioaktiva och explosiva ämnen (CBRN). Med ledning från myndighetens sakkunniga, se bild, fanns ett team för åtgärder för att få till en beredskap för särskilda händelser, inriktat att tillgodose skydd för polisiär personal.

SAMMANTAGET GOTT!

Den sammantagna känslan från kommenderingen var dock positiv och deltagarna från många länder kunde föra den demokratiska processen vidare under trygghet.

TEXT och BILD: Martin Åberg



Myndighetens CBRNE -kunniga (Kemiska, Biologiska, Radioaktiva och explosiva ämnen) Jonas Rickardsson och Bengt Osterman samtalar med Jeanette Sommar, Huvudskyddsombud.

AVTAL OCH VERKLIGHET

När man träffar kollegor under en kommendering slås man av det allvar och den professionella hållning till det speciella som en kommendering innebär då en särskild resurs avsatts. Även om ATA medfört förändringar, inte minst när det gäller tillämpningar, är det oroväckande att avtalet nu ensidigt tycks kunna brytas från arbetsgivarsidan. Nu senast i form av ett stort antal tidförskjutningar av samma pass i samband med kommenderingen.

MACKAN SOM RÄCKER

En fråga som aktualiserades under kommenderingen var detta med tilldelning av logistik. Att ha all utrustning och i all annan mening möjlighet att svara upp mot personalens förväntningar och behov väger tungt när ATA:s norm (7-9 tim) beträffande arbetspass bryts av arbetsgivaren. Men vem tänker på behovet när arbetspassen drar iväg? Här behövs det nog ett nytänk där det tas hänsyn till passens längd vid beslut om tilldelning.

FAKTA:

I och med EU-ordförandeskapet stod Sverige som värd för årets EDD (European Development Days) vilket blir det fjärde mötet i ordningen. Statsregeringschefer och ministrar från såväl givarländerna som samarbetsländerna bjuds in.

Syftet med EDD är att skapa dialog om utveckling och bistånd och ta upp såväl brännande frågor som mer långsiktiga utmaningar. Själva mötet är ett öppet forum som samlar alla nivåer och grupper av utvecklingsaktörer, liksom den breda allmänheten. Det var närmare 10 000 deltagare under mötesdagarna som hölls på Älvsjömassan.

Vad tycker Du
... om EU-halvåret?
Hur har det påverkat dig?



Petra Lundén, 32

Utryckningen, Västerort

Det har egentligen inte påverkat mig alls. Jag har varit ute på Frösundavik vid ett tillfälle och då var det lugnt.



Henry "Jousten" Eriksson, 66
KC, Arlanda

Det har varit ganska lugnt. Allt vårt jobb är relaterat till flygplatsen. Det har varit större och fler kommenderingar men det har fungerat alldeles utmärkt.



Peter Ebermo, 54
Trafikenheten

Det har varit mycket mer eskorter än vanligt. Vi har haft två eskortstyrkor klara för uppdrag varje dag. Kul men tidvis jobbigt.

Vad tycker Du ... om EU-halvåret? Hur har det påverkat dig?



Anders Clason, 46
Ordningen, Arlanda

Det har varit ganska lugnt för vår del. Vi har våra kontroller som vanligt. Men jag tycker synd om de som stått ståndpost efter färdvägen in till stan.



Linda Ahlin, 31
Utryckningen, Västerort

Det har varit fler och större kommenderingar som krävt stora resurser. Kommenderingarna i sig har varit ok. Det har också påverkat allmänheten med stora trafikstörningar.



Sara Kjernholm, 36
Ordningen Roslagen

Det har gått åt mycket personalresurser till de stora kommenderingarna. Det har varit lite utbildning och den behöver vi hämta tillbaka nu. I stort sett har det fungerat bra.

Arbetsgivaren svarar på 6:6a



Ur RAKEL-systemet kan uppgifter hämtas om aktuellt ärende, tidsuppgifter, portkoder med mera. Under den sitter, i denna radiobil från City, panelen för system 80.

Den 29 oktober 2009 lämnade skyddsorganisationen i Stockholms län in en begäran om åtgärd, enligt Arbetsmiljölagens 6 kap § 6a med anledning av problematiken med RAKEL.

Svar på begäran om åtgärd enligt arbetsmiljölagen 6 kap § 6 a

Arbetsgivaren fick två veckor på sig att svara på de frågor vi ställde vilket de också gjorde. Arbetsgivaren svarade genom en riskbedömning med tillhörande analys och slutsatser. Innan vi tog ställning till om vi skulle godta svaret i sin helhet eller gå vidare till Arbetsmiljöverket ville vi träffa arbetsgivaren och diskutera saken. Nu har vi haft ett möte och vi känner oss positiva efter diskussionen.

Brister i täckningen

Som tidigare nämnts har arbetsgivaren lagt ut listor på Intrapolis över de platser i respektive distrikt som har brister eller saknar täckning. Nu ska distrikten inventera huruvida det fortfarande saknas täckning på de platserna eller inte. Det ska även göras en täckningskontroll på de ordinarie radiosystemen på dessa platser. Förhoppningsvis är de flesta platser redan åtgärdade och om inte så kan det arbetet påbörjas efter inventeringen. För att uppnå så god täckning som möjligt i länet hoppas vi att ni fortsätter göra så kallade "flaggningar" på det HR ni för tillfället arbetar på eller i efterhand noterar på ett nytt HR var täckningen saknades. Vi kommer inte att uppnå 100% täckning men målet är att få så bra täckning som möjligt.

- RAKEL ska bli bättre

Fortbildning

I månadsskiftet november/december ska länsinstruktörer och instruktörer i RAKEL börja utbildas. De ska få en gemensam utbildning för att kvalitetssäkra att alla användare sedan får samma utbildning i distrikten, utan lokala avvikelser. Genom att samtliga användare får en repetitionsutbildning (ska vara klart den 31 april 2010) hoppas vi att detta blir en bra grund att stå på. Arbetsgivaren diskuterar även en kontinuerlig fortbildning med ett kunskapsprov (likt tjänsteskjutningen) för att kvalitetssäkra användarnas kunskaper i RAKEL. RAKEL är till skillnad från S70M och S80 ett IT-system vilket gör att systemet kontinuerligt måste uppgraderas och uppdateras. För att underlätta utbildningen vid dessa tillfällen kan kanske kortare interaktiva utbildningar vara en bra lösning framöver. Vi återkommer i den frågan.

Chefernas ansvar

Arbetsgivaren kommer i en skrift att förtydliga chefernas ansvar att utreda och åtgärda tillbud oavsett vad tillbudet handlar om, alla tillbud ska hanteras på samma sätt. Om chefen inte kan eller inte har möjlighet att åtgärda ett tillbud ska ansvaret för att åtgärda saken flyttas upp i chefsskiktet, returneras. Bedömer den behöriga personen att tillbudet inte kan åtgärdas i ett distrikt ska frågan slutligen hamna hos en i myndigheten utnämnd funktion. Varje distriktschef måste tydligt informeras om vad deras ansvar i RAKEL är så att det som ska och kan åtgärdas på distrikten verkligen blir åtgärdat där.

Kontrollerade larmtester

Under diskussionen som vi hade med Arbetsmiljöverket framkom att det vid andra arbetsplatser med larmsystem har bedömts viktigt att ha framtagna rutiner för kontrollerade larmtester. Detta kommer att införas även i vår polismyndighet. Det har funnits problem med att talgrupper har försvunnit t.ex. under pågående kommanderingar. Problemet hör samman med hanteringen av talgrupper i basstationerna. Talgrupperna måste matas in av MSB när en basstation installeras vilket nu också sker.

I den nya versionen i RAKEL kan man inte använda IL-anrop. Det innebär att IL-anropet kommer att tas bort. Det har funnits ett problem med att det bara kan pågå 30 anrop samtidigt och att det 31:a anropet som görs försvinner. Detta är också åtgär-

dat så det finns inte längre någon sådan begränsning.

Inventering av S70M och S80

Varje distrikt har gjort en inventering av sin utrustning gällande S70M och S80. De har inkommit med skriftliga svar som ger vid handen att samtliga distrikt har den utrustning som behövs. Det betyder således att alla ska ha möjlighet att bära ordinarie radiosystem parallellt med RAKEL. Vi måste hjälpas åt att bevaka den här frågan ute på distrikten. Distrikten ska tillhandahålla utbildning för aspiranterna i S70M och S80. FAP 761-1 behandlar bl.a. frågan om utbildning av polisaspiranter. Av 3 § framgår att "Utbildningen ska vara individuellt anpassad efter polisaspirantens behov i den utsträckning som behövs för att säkerställa att han eller hon efter fullgjord utbildning kan delta i det reguljära polisarbetet". Av den nationella kursplanen framgår att utbildningen ska omfatta bl.a. "handhavande av polisens radiosystem..." S70M och S80 är än så länge myndighetens ordinarie radiosystem.

Innan varje polismyndighet godkänner RAKEL som ett IT-system ska detta föregås av en hearing där även skyddsorganisationen ska ingå. Det är ytterst länspolismästaren som beslutar om detta i varje myndighet.

Regelbundna möten

Under mötet med arbetsgivaren diskuterades också behovet av information till användarna om brister eller förbättringar av systemet. Informationsfrågan är inte helt lätt men arbetsgivaren bör tänka på att informera på så många sätt och på så många ställen som möjligt. Ökad kunskap ger ökad förståelse. Arbetsgivaren gav uttryck för en önskan om att fortsätta samarbetet genom regelbundna möten vilket vi ser mycket positivt på. Det skapar ett bra forum för att följa upp de frågor vi bevakar.

Vi känner att arbetsgivarens svar med efterföljande möte har täckt upp aktuella frågeställningar. Det finns givetvis saker som måste bli bättre men sedan vi lämnade in vår 6:6 a är de signaler vi har fått från arbetsgivaren att detta har startat upp en mängd bra arbete runt RAKEL. Vi har i nuläget inte för avsikt att gå vidare med denna fråga till Arbetsmiljöverket.

Charlotte Nichols
HSO Stockholms län

Vad tycker Du ... om EU-halvåret? Hur har det påverkat dig?



Mats Steen, 50
Ordningen, Arlanda

Det har gått bra. Det har inte påverkat mig särskilt. Det har varit som vanligt men lite mer och oftare.



Martina Niklasson, 27
Ordningen Roslagen

Det har varit mycket tidsförskjutningar och ändringar i schemat, ofta med kort varsel. Uppgifterna på Frösundavik har varit till synes meningslösa, kanske ett resursslöseri, eftersom det varit lugnt.



Roger Pihl, 55
Trafikenheten

Det har nästan bara varit eskorter. Sena besked från eskortobjekten medför tidsförskjutningar men det är ändå trevligt med ett avbräck från vardagen när vi vet att det varar i sex månader.

Chefskongress i Båstad

Chefsföreningen/sektionerna från Stockholm, Västra Götaland, Skåne samt Norrbotten samlade för att diskutera chefsfrågor

Under två dagar, 11 och 12 november 2009, var Chefsföreningen/sektionerna från Stockholm, Västra Götaland, Skåne samt Norrbotten samlade, i Hemeslöv utanför Båstad, för att diskutera chefsfrågor.

Förutom styrelserna från respektive förening/sektion var Erling Staxäng och Susanne Persson inbjudna från Polisförbundet. Kongressen inleddes med en tyst minut för att hedra vår bortgångne kollega och vän Charlie Mangné.

Förbundsfrågor

Erling och Susanne informerade om aktuella frågor från förbundshåll avseende yrkespolitik, arbetsmiljö och tillsättningar.

Lönefrågor

Varje förening/sektion informerade om pågående RALS-arbete. Norrbotten har påkallat central förhandling angående det så kallade "övervärdet" i RALS. Lönesättande samtal fungerar ej fullt ut, ett konstaterande som gäller överlag.

Arbetsmiljö

Skåne redogjorde för de problem som

finns i chefsrollen. Det behövs en struktur och strategi i hur vi ska hantera dessa viktiga frågor fackligt. Det är viktigt att individen får stöd och att man hanterar de så kallade mjuka frågorna på ett värdigt sätt. Kongressen beslutar att alla styrelser ska utse en skyddsansvarig, Jan Ebefeldt, Skåne utses som ansvarig att koordinera denna fråga.

Motionsdiskussioner

Kongressen noterar att antalet motioner i chefs- och ledarskapsfrågor är ringa. Vi enades om att prioritera och samordna motionsfrågorna till det nybildade presidiet.

Chefskongressen i framtiden

Lennart Hornemark, Skåne redogör för kongressens roll nu och i framtiden. Gemensamma beröringspunkter diskuteras samt vikten av att följa den struktur som finns i den fackliga organisationen. Stadgefrågor ska beredas i ett brett sammanhang och utredas vidare. Det uppstod en allmän diskussion avseende ombudsmannen i chefs- och ledarskapsfrågor och dess roll i den politiska/tjänstemässiga sfären.

Nationell talesperson/ nationellt presidium

Frågan om en Nationell talesperson för chefsföreningarna/chefssektionerna var uppe till diskussion. En mindre arbetsgrupp tillsattes för att bereda frågeställningen. Gruppen kom fram till att ingen talesperson utses. Ett presidium om 4 ledamöter väljes av respektive förening. Sammankallande och ansvarig i presidiet är den presideledamot som har att leda och sammankalla nästkommande chefskongress. Vid behov kan nya föreningar/sektioner bjudas in och /eller adjungeras. Under detta första verksamhetsår ska man finna formerna för verksamheten. Det är av vikt att detta sker i nära samverkan med Polisförbundet och ombudsmannen i chefs- och ledarskapsfrågor.

Avslutning

Detta var ett urplock av frågor som diskuterades på Chefskongressen. Nästa Chefskongress går av stapeln den 10 och 11 mars 2010 i Västra Götaland.

Anders Westlund
Ordf Chefsföreningen
Stockholm

Kompensation för felaktig beräkning

Kompensation för felaktig beräkning av så kallad "sluppen tid" med anledning av felaktig semesterberäkning under år 2009

Den 1 januari 2009 trädde ett nytt semesteravtal i kraft. Avtalet innebar att nya beräkningsregler för uttag av i förväg planerad semester infördes.

För tiden 1 januari – 22 juni 2009 var de nya beräkningsparametrarna inte implementerade i COPS, vilket fick till följd att semester som togs ut under första halvåret 2009 riskerade att bli felberäknad i systemen i förhållande till gällande kollektivavtal. De kollektivavtalslutande parterna på nationell nivå kom därför överens om

att sådan semester som blev felberäknad enligt förklaringen ovan skulle korrigeras.

Semesterkorrigeringen har åtgärdats i Polismyndigheten i Stockholms län.

För vissa arbetstagare som tillämpade periodplanering under den tid då den felaktiga semesterberäkningen företogs har även planeringssaldona i vissa fall beräknats felaktigt. Denna felberäkning har ännu inte korrigerats.

Mot bakgrund av detta kommer vissa arbetstagare, ca 550 stycken, att tillföras tid till det så kallade TMT-saldot.

Anmärkning:

Beräkningen för semester och beräkningen för överskjutande tid (så kallad "sluppen tid") är inte densamma. Det innebär i klartext att det inte kommer att tillföras exakt samma antal timmar i TMT-saldot som det antal semestertimmar som har åtgått.

Björn Kellerth, Arbetstidsansvarig

Fotbollsåret 2009

Myndigheten nöjd med hur kommenderingarna har genomförts



Bilden är tagen vid derbyt mellan Djurgården och Hammarby på Råsunda den 9 augusti.

Under säsongen genomfördes 6 Derbyn (AIK-DIF-HIF). Ett snitt på drygt 21 000 åskådare vid varje matchtillfälle har bevistat de olika arenorna. Till dessa derbyn kan läggas matcher mot Brommapojkarna, Göteborg och Malmö.

Varje match har genererat stora polisinsatser. Generellt är myndigheten nöjd med hur kommenderingarna har genomförts. Inga större sammanstötningar mellan fans har kommit till stånd och inga allvarliga skador på polispersonal eller åskådare har förekommit. En av anledningarna till att kommenderingarna gått bra är de stora polisiära insatserna. Även större erfarenhet och kunskap från poli-

sens sida är en trolig framgångsfaktor. Ett flertal åtgärder har vidtagits i samband med fotbollskommenderingar. Det finns en utbredd drogkultur bland risksupportrarna och därför har ett antal narkotika-insatser genomförts i samband med olika matcher. Resultatet har varit mycket gott. Ett flertal supportrar har belagts med tillträdesförbud och Polisen fortsätter att skicka ut föräldrabrev till unga omhändertagna supportrar.

Eftersom Hammarby åkte ur Allsvenskan kommer det bara att genomföras två derbyn nästa säsong. Det är dock troligt att bråk mellan risksupportrar från olika lag kommer att vara ett bekymmer även nästa år. Detta kräver att Polisen står redo

med olika åtgärder för att förebygga bråk och bättre kunna lagföra lagöverträdelser i samband med fotbollskommenderingar.

Ett flertal anmälningar om arbetsskador och tillbud till arbetsskador har inkommit i samband med fotbollskommenderingar. Främst är det poliser som blivit utsatta för olika typer av smällare och raketer. En oroande utveckling är också det ökande användandet av grön laser mot poliser. Myndigheten är medveten om dessa problem och arbete pågår med att ta fram dels bra hörselskydd och dels att få fram ett skydd mot den gröna lasern.

Roger Östergren
Vice Huvudskyddsombud

Hårt tryck på KRM

Politiker, JO och chefer sätter press på utredare
och Fu-ledare och trycket bara ökar



Jan Burman vid datorn på sin arbetsplats i Västerort.

Arbetsbelastningen ökar stadigt på Krim-organisationen. Om man bortser från trafikärenden inkom över 300 000 ärenden till polismyndigheten i Stockholms län under 2008. Det var 20 000 fler än året innan. 2008 ökade också antalet ärenden i balans från 37 000 till 48 000, trots att antalet ärenden som redovisades till åklagare ökade under samma tid.

Tryck från flera håll

Men rycket på krim ökar från flera håll. Det är inte bara ökat inflöde och ökade balanser som sätter press på utredare och förundersökningsledare. Det kommer också kritik från JO och politiker som får cheferna att öka trycket på

organisationen. Men hur uppfattas det bland poliserna som ska göra jobbet. Känner man av de ökande kraven? Här träffar vi två poliser med lång krim-erfarenhet som berättar om hur de ser på utredningsverksamheten.



Visst har vi ett högt tryck på krim, och det ökar hela tiden, säger Jan Burman utredare i Västerort. Det är frustrerande att höra från våra chefer att vi gör ett bra jobb men balanserna ökar och statistiken pekar nedåt. Kraven får inte bli för stora. Det gör att man tappar den positiva andan. Det är humörsdämpande. Man funderar ofta på jobbet och det händer att man som utredare blir upprigad även på fritiden.

De senaste åren har vi blivit fler poliser och det är positivt. De gör säkert ett bra jobb där de är men vi måste också bli fler på krim. Det måste vara tillräckligt många som tar hand om de ärenden som kommer in. Det måste vara någon som ser till att man slipper sitt skyddade boende eller att barnet får vara med på skolfotot igen. Vi måste också

IM-organisationen

låta poliserna jobba ifred och satsa på kvalitet istället för kvantitet. För att få en person dömd måste utredningen vara klar och ha god kvalitet.

Även om vi blivit fler poliser har vi svårt att rekrytera till krim. Som jag ser det söker sig yngre poliser i första hand till MC-relaterad verksamhet, narkotika- eller spaningsverksamhet, kanske för att det är populärt i media. Samtidigt dödas en person i nära relation var tionde dag. I den miljön växer också blivande narkomaner och yrkeskriminala upp.

Tidigare var det status att jobba på krim, men så är det inte längre. Personalpolitiken kan bli bättre. Ska man få personal till krim får man betala för det. Den som har jobbat skift ser det som en lönesänkning då man tappar OB-tillägget. Arbetsgivaren borde också vara mer flexibel med arbetstiderna så att rutinerna kring barnomsorgen kan lösas på ett smidigt sätt. Nu bortser man från den enskildes situation och det försvårar också rekryteringen.

Rotation en nödlösning

Det stöd som kommer från polisassistenter på Pa-rotation (polisassistenter som placeras på krim under fem eller sex månader) är välkommet. Det är glada och positiva medarbetare men de har också rätt till utbildning innan de kan producera. Det tar en till två månader innan de självständigt kan ta egna ärenden. Hjälpn är som sagt välkommen men det vi egentligen behöver är utredare som stannar på krim. Erfaren-

heten gör utredaren effektivare. Nuvarande system ser jag som en nödlösning.

Vi dras också med en stor byråkrati. Vi skulle behöva civilanställda som hanterar administrationen kring våra ärenden. De kan jobba tillsammans med gruppchefen och ta fram rutinuppgifter så att utredarna sedan kan koncentrera sig på förhör och andra polisiära arbetsuppgifter, säger Jan Burman.

Visst är det högt tryck, säger Kent Fastlund förundersökningsledare i Södertörn, men nu har krim kommit i fokus och det välkomnar jag.

Vi behöver vara fler

Det är bra med metodutveckling men vi har en lagstiftning som styr oss och slutligen måste en utredare göra jobbet. Vi redovisar mer ärenden än tidigare men inflödet ökar ännu mera. Vi behöver fler utredare för att vi ska klara den ökande andelen ärenden.

Ett administrativt stöd skulle också vara mycket värt. Nu sitter utredare med barnutredningar, familjevåldutredningar och grova brott och får skriva ut sina egna förhör, vilket är mycket tidskrävande. Ett administrativt stöd ser jag som en stor rationalisering.

Intresset för krim är tyvärr lågt. Det kan till viss del bero på att vi i Stockholms län har en ung poliskår och det tar traditionellt några år innan man söker sig till krim. Det ställs högre och högre krav på kvantitet och kvalitet. Det är

också mycket högre tempo på krim nu och det kanske skrämmer det en del. Mängdbrottsutredare och barnutredare är svårare att få.

Just nu söker vi 13 utredare till Södertörn. Utlysningen har gått ut över hela landet och vi behöver verkligen tillskottet. På grund av Pa-rotationen får alla en insikt i vad krim är och vad arbetet innebär. Det medför förhoppningsvis att fler söker sig till krim i framtiden.

Det pågår en genomgripande översyn för att effektivisera utredningsverksamheten i länet som kommer att redovisas i december. Utöver det har vi också i Södertörn sett över vår krim-organisation och verksamhet. Därför hyser jag vissa förhoppningar inför framtiden. Det känns som man ser ljuset i tunneln, i vart fall i Södertörn, säger Kent Fastlund.

FOTNOT

Vi ställde samma fråga till ett antal utredare men tyvärr tackade flera nej till att medverka i tidningen. De säger sig vara rädda för "att få chefen på sig". Ett tydligt tecken på ett problem som vi har anledning att återkomma till vid ett senare tillfälle.

Ny medarbetare till Bergsgatan



Vi har glädjen att välkomna en ny medarbetare, Annicka Lyckeberg, till Expeditionen på Bergsgatan. Hon kommer från januari 2010 att jobba halvtid hos oss.

Annicka har tidigare varit på arbetsrotation hos oss, så hon är inte främmande för arbetsuppgifterna. Vi ser fram emot den förstärkning som vi vet hon kommer att utgöra.

- Varmt välkommen, säger vi alla och hoppas att Du ska trivas hos oss.

Vill du göra ett
inlägg i debatten?
Gå in på



NYTT LÖNEAVTAL

Vilket löneutfall får jag i revision 3 och NÄR KOMMER PENGARNA?



Måndagen den 30 november slöts ett nytt löneavtal för polismyndigheten i Stockholms län. Avtalet rör i huvudsak tredje och sista revisionen i avtalsrörelsen 2007-2010. Vi låter förbundsområdets löneansvarige Andreas Strand förklara avtalets innehåll och utfallet, grupp för grupp.

Polisassistenter:

I revision 3 har parterna finansierat utvecklingsavtalet för polisassistenter (pa-trappan) för perioden 1 januari, 2010 till och med 30 september, 2010. Det innebär i korthet att när polisassistenten varit anställd i 18 månader, 36 månader 54 månader eller 72 månader ska ett utvecklingssamtal hållas. Under förutsättning att polisassistenten enligt arbetsgivarens bedömning är att anse som lämplig sätts en ny individuell lön för polisassistenten/inspektören.

Den nya lönenivån ska vara lägst:

18 månader,	22 000 kr
36 månader,	24 000 kr
54 månader,	26 000 kr
72 månader,	28 000 kr, inspektör

Lönesamtal för inspektörer:

1. Lönesamtal kommer att hållas med samtliga inspektörer. Målsättning är att samtalen ska vara klara under mars/april 2010 så att den nya lönen kan betalas ut under maj 2010. Vidare är parterna överens om att antalet inspektörer i varje nivå ska stämma överens med procentalen nedan.

Nivå	Beskrivning	%
1	Låg löneökning	5
2	Normal löneökning	70
3	Hög löneökning	15
4	Högst löneökning	10

Storleken av löneökningsbeloppet avgörs av utrymmets storlek samt av

hur många inspektörer som omfattas av varje nivå. Utrymmet i revisionstillfallet är inte stort utan nivåerna handlar om en fördelning av hundralappar. För arbetsgivaren var det dock viktigt att fortsätta med samtalsmodellen mellan chef och medarbetare medan vi hade andra prioriteringar.

2. Parterna är överens om att för inspektörer som den 31 december 2009 har en individuell lönenivå som är lägre än 29 000 kronor/månad ska den individuella lönenivån höjas med 1000 kr/månad. Även dessa inspektörer ska omfattas av ett lönesamtal och om det inte föreligger särskilda skäl ska lönen höjas med 1000 kronor. Vår gemensamma målsättning är även att den nya lönen för denna grupp ska betalas ut under maj 2010.

Engångsbelopp (från revision 1-2)

Parterna är överens om att för de

Tredje revisionen klar



poliser som den 1 oktober 2008 var anställda i myndigheten som polisassistent eller inspektör ska ett engångsbelopp om 3 500 kronor/polis utbetalas. Engångsbeloppet utbetalas vid ett tillfälle. Om det föreligger särskilda skäl kan polisassistent/inspektör undantas för utbetalning av engångsbeloppet. Målsättningen är att engångsbeloppet ska betalas ut i januari 2010.

Hur ska Kommissarier och högre chefer lönesättas?

Parterna är överens om att utrymmet ska fördelas individuellt genom lönesättande samtal. Samma modell som användes vid förra revisionstillfället kommer att användas. Även här är målsättningen att den nya individuella lönen ska betalas ut under maj 2010.

Lönesättningsprinciper för nybefordrade arbetsledande inspektörer

Parterna är överens om att de individuella lönenivåerna för nybefordrade arbetsledande inspektörer fr.o.m. den 1 januari 2010 ska bestämmas utifrån på vilket sätt inspektören uppfyller lönekriterierna samt utifrån lönebilderna för den aktuella funktionen. Detta innebär att de tidigare s.k. strukturlöner för arbetsledande inspektörer upphör att gälla från och med 1 januari 2010.

Parterna är överens om att göra en översyn av lönebilderna för de befordrade arbetsledande inspektörerna i syfte att komma överens om vilka funktioner som ska jämföras i samma lönebild. Parterna har som intention att detta arbete ska vara slutfört senast den 30 september 2010. I avvaktan på resultatet av detta arbete är parterna överens om att lönebilderna ska utgå från de grupperingar av befordrade inspektörer som fanns i 3 § bilaga 2 till lokal-lokalt kollektivavtal om löner m.m. för arbetstagare vid Polismyndigheten i Stockholms län slutet mellan myndigheten och Polisförbundet den 3 november 2008 (dnr AA-801-1358-2008).

Parterna är överens om att hanteringen av de nya lönesättningsprinciperna för nybefordrade arbetsledande inspektörer ska utvärderas efter nio (9) månader, dvs. efter den 30 september 2010.

Krav på dokumentation

En nyhet i detta avtal är kravet på dokumentation. I lönesamtalet eller det lönesättande samtalet ska myndighetens bedömningsmall för löne- och lönesättande samtal användas. Efter samtalet ska mallen med arbetsgivarens bedömning signeras av både arbetsgivaren och inspektören.

Parallellt med förhandlingarna i revision 3 har en partsammansatt grupp påbörjat arbete med att utvärdera modellen med individuell lönesättning genom lönesamtal eller lönesättande samtal. Som ett led i detta arbete kommer en enkät att gå ut till samtliga medarbetare. I denna utvärdering kommer även en översyn av lönekriterierna och lönebilderna att göras.

Vad är en lönebild?

En lönebild beskriver vilket lönespann t.ex. en viss funktion har. I en lönebild för yttre befäl tar man fram samtliga individers lön som innehar den funktionen. Enkelt uttryckt får man då fram en bild från den lägsta lönen till den högsta lönen för funktionen. Utifrån på vilket sätt inspektören uppfyller lönekriterierna samt utifrån lönebilderna sätts då den nya lönen för den nybefordrade arbetsledande inspektören.

En lönebild kan även bestå av flera olika arbetsledande funktioner där arbetsgivare och fack kommit överens om att funktionerna ska värderas lika.

Varför fortsätter lönesättningen genom lönesamtal/lönesättande samtal innan utvärderingen är klar?

Ramarna för våra förhandlingar utgår från de avtal som är slutna på central nivå samt lokal nivå. Rent avtalsmässigt är det ingen skillnad på detta RALS-avtal gentemot föregående RALS-avtal. Sedan länge har avtalsparternas intentioner varit att lönerna ska vara individuellt satta genom lönesamtal eller lönesättande samtal. Även i detta RALS-avtal fanns det en ventil där parterna kunde hantera lönesättningen på annat sätt än genom lönesamtal. För att nyttja denna ventil krävs dock att båda parter är överens om detta. Arbetsgivaren har varit tydlig med att man vill implementera individuella löner genom lönesamtal eller lönesättande samtal för kommissarier och inspektörer. I klartext betydde detta att våra möjligheter att förhandla fram en annan lönesättningsprincip för dessa grupper inte fanns.

Eftersom vi sedan länge har avtal som bygger på individuell lönesättning genom lönesamtal/lönesättande samtal är det min personliga uppfattning att vi nu måste omvärdera vår lönepolitik och gå till ett mer offensivt förhållningssätt. Vi måste finna nya förhandlingslösningar som svarar upp mot gamla fackliga krav i lönefrågor.

Andreas Strand
Löneansvarig

Läs mera på



ÅRSMÖTEN 2010

FÖRENINGARNAS ÅRSMÖTEN

28 januari	Polisföreningen Birka	kl 13.00	Utbildningssalen, Tegen
9 februari	Gränspolisföreningen	kl 13.00	Arlanda
9 februari	Länspolisföreningen	kl 14.00	Hörsalen, Kv Kronoberg
10 februari	Norrorts polisförening	kl 13.00	Enligt kallelse
16 februari	Roslagens polisförening	kl 13.00	Norrtälje polisstation
16 februari	Nacka polisförening	kl 14.00	Polisstationen Nacka
17 februari	Chefsföreningen	kl 16.30	Sal 200, Kv Kronoberg
18 februari	Polisföreningen Birger Jarl	kl 10.00	(Stämman med ombud)
18 februari	Polisföreningen Södertörnpoliserna	kl 13.00	Kulturhuset Handen
23 februari	Polisföreningen Söderort	kl 13.00	Hörsalen, Västberga
24 februari	Södertälje polisförening	kl 15.00	Polishuset Södertälje

Enligt stadgarna ska motioner vara respektive styrelse till handa senast den 31 december. Medlemmar och fackliga sektioner har rätt att motionera till Årsmötet.

Stämman och Representantskap

STÄMMA

2010 års stämman i Förbundsområde Stockholms län går av stapeln den 26 mars. Ombud och gäster samlas klockan 09.00 i Hörsalen, Trygg Hansa huset, Fleminggatan 18.

Motioner ska vara Förbundsområdesstyrelsen till handa senast den 1 februari. Medlemmar, fackliga sektioner och föreningar har rätt att motionera till Stämman.

REPSKAP

28 – 30 september genomförs Förbundets Representantskap 2010. Då är det dags för landets ca 130 ombud att träffas och denna gång blir det i Göteborg. Motioner ska vara förbundsstyrelsen till handa senast den 1 april. Medlemmar, fackliga sektioner, föreningar och förbundsområden har rätt att motionera till Representantskapet.

Organisationsdel som motionen riktas till

Datum

Rubrik

Brödtext

Yrkande / förslag med att-satser

Underskrift av medlem, sektion eller förening

Motion

MOTION
TILL FÖRBUNDSOMRADE STOCKHOLMS LÄN
2009-12-10

BÄTTRE ANSTÄLLNINGSVILLKOR FÖR POLISER

Den senaste tiden har arbetsgivaren i allt större utsträckning pressat oss poliser med mera jobb och mindre fritid. Planeringen är inte heller den bästa. Det påverkar privatlivet påtagligt med ständiga förändringar i familjeplaneringen.

Ersättningen är låg, särskilt med tanke på det omak det ger. Följden blir stora bekymmer med att klara familjepusslet med barn på skola och dagis. Med tanke på de problem det medför för den enskilde bör ersättningen för tidsförskjutningar, OB och övertid höjas drastiskt.

Jag föreslår att årsmötet/Stämman/Repskapet beslutar

- att ersättningen för tidsförskjutningar ska höjas
- att ersättningen för OB ska höjas och
- att ersättningen för övertid ska höjas.

Matte Motionsson

Motionen är medlemmar-
nas möjlighet att lämna
ett förslag till sin lokala
förening eller till för-
bundsledningen centralt.

Många beslut som tas på
Årsmöten, Stämmor och
Repskap har kommit till
mötet i form av en motion.

Här intill ser du ett förslag,
en mall på en motion.

**Använd din
motionsrätt,
skriv motioner**



Medlemsavgiften höjs

Polisförbundet höjer medlemsavgiften med tio kronor per månad. Orsaken är bland annat ökade kostnader för rättshjälp och utbildningar.

Från och med 1 januari 2010 höjs Förbundsavgiften till Polisförbundet med tio kronor, till 328 kronor per månad. Detta innebär att medlemsavgiften till Polisförbundet Stockholms län blir 386 kronor per månad från och med 1 januari 2010.

Har du några frågor gällande höjningen är du välkommen att kontakta Polisförbundet Stockholm läns expedition på telefon: 08-401 86 90.

Kamera till kryssare

I förra numret av tidningen hade vi ett korsord. Vi lovade fina priser till de tre först öppnade rätta lösningarna. Nu är det klart. Två biobiljetter går till Henrik Lagergren Lidingö Näpo, tre biobiljetter till Ingemari Multén krim Västerort och Birger Holmström, krim Södertörn får en digital kamera. Grattis, grattis.



Birger tackar så mycket för kameran och berättar att den kommer till nytta även i arbetet. Birger brukar fotografera gods och lägga in bilderna i godssystemet.

Karin Svenning ny avdelningsordförande

I samband med St-Polisväsendes nationella ombudsmöte den 17 november valdes Karin Svenning från Stockholm (nuvarande ordförande i sektionen) som ny avdelningsordförande efter Maj Axelson. Som andre vice ordförande valdes även en Stockholmare Tom Jonsson. Från Polisförbundet i Stockholms Län, som haft möjlighet att under många år verka tillsammans med Karin, lyckönskar henne i hennes nya värv som hon kommer att klara med bravur.

Förbundsområdesstyrelsen



Ledighet för att delta i polismästerskap

Det har diskuterats om förutsättningarna för att delta i polismästerskap. Sedan 25 mars i år finns det en tjänsteföreskrift (TjF 2009:02 722-A) som reglerar detta. Av den framgår i vilken i omfattning och i övrigt vad som gäller för att man ska få sin ansökan beviljad. I tjänsteföreskriften finns ingen uppräknad på idrotter som kan vara aktuella. Förutsättning är istället att befattningshavaren ska representera en idrottsförening som är ansluten till Svenska Polisidrottsförbundet.

Det har på sina håll utfärdats tjänstemeddelanden i samma ämne, som avviker från tjänsteföreskriften. Det kan vara på sin plats att nämna att dessa inte gäller. Beslut om ledighet fattas vid polismästardistrikt, avdelning och stabsenhet.

Har du vuxna barn? Betalar du i onödan? Se över din barnförsäkring



Tänk på att du som har tecknat barn- och ungdomsförsäkring via Polisförbundet själv måste säga upp försäkringen skriftligt efter det kalenderår ditt yngsta barn fyllt 25 år.

Barnet har då möjlighet att teckna en fortsättningsförsäkring för olycksfall. Försäkringen ska tecknas innan barnförsäkringen upphör.

Uppsägningen skickas till:
Polisförbundet Stockholms län
Bergsgatan 23
112 28 Stockholm



Bärbart såklart!

FUJITSU



**Inbyggt
3G modem**

**Fujitsu
V6555**

1495:-*

- 15,4" skärm
- 2gb ram
- 160gb hd
- Windows 7 home premium
- Dvd



**Halva månads-
avgiften på
mobilt
bredband
och Spotify
fram till påsk!**



**Inkl 3G
modem**

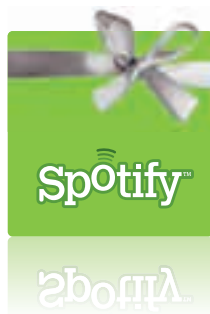
Option iCON505

**Fujitsu
Amilo Pi3650**

995:-**

- 16" skärm
- 4gb ram
- 500gb hd
- Windows 7 home premium
- Dvd
- Hdmi

* 24 mån +200
** 24mån +300
2 års hämta lämna Garanti



Teckna Telia Mobilt bredband Premium Fri 10 i 18 månader så får du obegränsad surf för 249 kr/mån och automatisk tillgång till Telias 3 300 supersnabba surfzoner. Med Spotify får du tillgång till världens musik snabbt, roligt och enkelt. Både i datorn och mobilen. Du betalar bara halva månadsavgiften för Spotify Premium och Telia Mobilt bredband fram till påsk.

TELIA

ComCenter

INTE ALLT. BARA DET BÄSTA.

Bolinders Plan 2 • Sthlm City • Tel. 08 - 652 04 45 • comcenter.nu

Erbjudandet gäller privatpersoner vid nyteckning/avtalsförändring av Telia Mobilt bredband Premium Fri 10 minst 18 månader bindning. Engångsavgift 250 kr. Halva månadsavgiften 124,50 kr/mån t.o.m. 5/4 2010. Därefter 249 kr/mån. Spotify Premium till halva priset 49,50 t.o.m. 5/4 2010. Därefter ordinarie pris 99 kr/mån. För mer info om priser och villkor, se telia.se.

FELAKTIGA TIDSFÖRSKJUTNINGAR

FELAKTIGA TIDSFÖRSKJUTNINGAR AV ARBETSTID UNDER EDD-KONFERENSEN



Bilden utanför Grand Hotel är tagen i samband med Gymnich-kommenderingen 4 – 5 september 2009.

Under vecka 43 genomfördes EDD-konferensen vilket innebar en poliskommendering med ett relativt stort personaluttag. I stort sett varje dag gjordes förändringar i kommenderingen vilket medförde att personalbehovet över tid förändrades.

Efter det att ett flertal "anmälningar" från föreningarna inkommit till förbundsområdesstyrelsen om att distrikt och avdelningar tillämpat tidsförskjutningsinstrumentet, 19 § ATA/Polis, på ett uppenbart felaktigt sätt under denna kommendering har undertecknad fört upp frågan till sektionen för arbetsgivarfrågor som medgett att felaktiga tillämpningar förekommit.

Ett omfattande arbete har nu inletts med att ta fram uppgifter om vilka personer som har tidsförskjutits och hur många gånger varje person har tidsförskjutits. Detta arbete beräknas vara klart under december 2009.

Förbundsområdesstyrelsen kommer att diskutera frågan angående eventuellt sanktionsyrkande med anledning av detta kollektivavtalsbrott.

Upplysning:

I ATA/Polis 19§ regleras angående tidsförskjutning.

1 mom. Allmänt om tidsförskjutning
Med tidsförskjutning avses tillfäll-

ig tidigare- eller senareläggning av helt arbetspass som ingår i ordinarie arbetstid utan att arbetstagaren har begärt det.

2 mom. När tidsförskjutning får ske

Ordinarie arbetstid får utan arbetstagarens medgivande endast i undantagsfall tidsförskjutas mer än en (1) gång per vecka. Om förskjutning sker två (2) arbetsdagar i följd får inte arbetsgivaren utan arbetstagarens medgivande förskjuta mer ordinarie arbetstid under den aktuella och den därpå följande veckan.

Björn Kellerth
Arbetstidsansvarig



LÄNET RUNT

POLISFÖRENINGEN SÖDERORT

På det stora hela går verksamheten sin gilla gång i Söderort. Det som kan noteras särskilt är att personalen på Ordningen, det vill säga Trafikgruppen och Närpolisområdena, haft en tung höst med många kommenderingar och därmed också trixande med arbetstiderna. För att underlätta periodplaneringsarbetet har vi samverkat med arbetsgivaren om nya planeringsdi-

ktiv. Vi har fortfarande ett antal frågor som måste lösas innan vi eventuellt är överens med arbetsgivaren om ett försök med en mer styrd periodplanering. Syftet med styrningen är att medarbetarna i större omfattning arbetar tillsammans med ansvarig chef/arbetsledare. Något som kan vara svårt med en fullständigt fri periodplanering. En enkät bland de berörda visar att av de som svarat är de flesta emot en förändring.

När det gäller lokalerna i Söderort har

arbetsgivaren en positiv syn på nödvändiga förändringar. Det arbetas målinriktat på att Näpo Globen skall få lokaler i "sitt eget" område. Parallellt med detta tittar vi på ett flertal förslag om ett nytt polis-hus då vi bland annat anser oss alldeles för trångbodda.

Avslutningsvis önskar Polisföreningen Söderort alla en riktigt God Jul och ett Gott Nytt År.

Hälsningar/ Johnny Nordlöf

POLISFÖRENINGEN BIRKA

Snart har ännu ett år förpassats ur kalendern. Vad vi mest kommer att minnas i Västerort år 2009 av det negativa är väl ändå allt strul med arbetstidsavtalet, omkringkastandet av arbetstider med anledning av det Europiska ordförandeskapet, Rakelproblematiken, arbetsbelastningen på krim och de färdiga polis-assistenternas provanställningar.

Men allt är ju inte bara av ondo. Vi har

fått en ny polismästare i Michael Fetz som visar ett genuint intresse för verksamhet och personal, ett engagemang och intresse för de fackliga frågorna bland både föreningsrådsombud och personal i övrigt, ett väldigt lyckat föreningsrådsintemat samt framför allt Ni själva med allt Ni bidrar med för att få till en glad och trivsamt arbetsplats att komma till.

Om det är något som Du vill att polisförbundet och då i synnerhet Pf Birka ska arbeta för så ser vi gärna att Du skriver en motion till Birkas Årsmöte som äger rum torsdagen den 28 januari 2010 klockan

13:00 i stora utbildningssalen, Tegen. Där kommer sedvanliga punkter att behandlas och inte att förglömma, genomförandet av ett lotteri.

Motionerna skall inkomma till styrelsen, helst via GW skrivet i Word, senast den 16 december.

Jag passar också på att önska alla våra medlemmar en riktigt God Jul och ett Gott Nytt År!

För Pf Birka,
Malin Thor

NORRORTS POLISFÖRENING

I Norrort har det pågått två processer sedan i våras, dels på krim och dels på uttryckningen.

Vi har i arbetet utifrån en riskanalys för arbetsmiljön på Kriminalenheten i Norrort som gjordes under vintern 2008-2009. Vi utvärderade nuvarande organisation och har sedan gjort förändringar och förstärkningar i organisationen. En mindre förstärkning av framför allt den polisleda förundersökningsgruppen som varit för klent bemannad och en förändring i ärendefördelningsplanen som resulterar i att gamla jouren kommer att hantera anhållna och häktade i stor utsträckning.

Samtidigt har SB gruppen tagit fram ett förslag som syftar till att flytta fram utredningsprocessen, jourutredarna kopplas

närmare SB/BSB som i sin tur delar upp arbetet mellan sig i syfte möjliggöra långtgående förundersökningsledning i så nära anslutning till brottet som möjligt.

Vi får se hur långt dessa åtgärder räcker. Vi har i alla fall försökt att komma till rätta med arbetsmiljöproblemen och jobbat strukturerat med problemen i stor samverkan.

På uttryckningen i Norrort inrättas två ytterligare turlag och verksamheten kommer i framtiden bygga på en 8-veckors lista. Detta arbete har skett i samverkan med LSG som beslutsforum i stora delar. Det är inte alltid populärt med förändringar, syftet med förändringen har framför allt varit att skapa en större resurs som arbetar på fredag och lördag nätter, samt att skapa förutsättningar för YB att bättre kunna planera verksamheten. Ett frågetecken i riskanalysen är att halvnätterna 17.00-03.00 ökar betyd-

ligt, förmodligen mer än verksamheten egentligen kräver. Vi kan behöva minska dessa pass, tillförmån för fler dagpass. Detta är dock något som utvärderingen under våren får visa. Turlagen kommer att bestå av 12 poliser i varje och ingen av poliserna skall tvingas till att byta turlag. Enligt uppgift är nu turlag 7 och 8 i det närmaste färdigbemannade.

Vad gäller närpolisverksamheten så har tf chefen för närpolisenheten Margareta Wennberg börjat titta på hur man kan utveckla närpolisverksamheten i Norrort. Verksamheten uppvisar stora olikheter i organisationen och en otydlig samt kanske en för liten ledningsstruktur. Om det skall ske några förändringar i verksamheten är inte klart och som vanligt skall eventuella förändringsarbeten ske i samverkan med stor delaktighet från personalen.

Med vänliga hälsningar
Fredrik Pahlberg, ordf.

LÄNET RUNT

POLISFÖRENINGEN BIRGER JARL

Tiden rusar och snart är de 10 första åren av det nya millenniet tillända. Man kan tycka att det inte händer så mycket från ena dagen till den andra men vid en tillbakablick har det skett ganska betydande förändringar. Det som är tydligast i det fackliga perspektivet är att vi fått en ny arbetsgivare som spottat upp sig vad gäller både verksamhets- och avtalsfrågor vilket i sin tur gör att det ställs högre krav på oss allteftersom tempot ökar. Även om verksamhetsintresset tar sig uttryck i diverse mer eller mindre genomtänkta styr- och uppföljningssystem så finns ett fokus på det polisarbete som dagligen utförs med en allt bättre prioritering av vilket, som åtminstone för tillfället är viktigast att utföra.

Det som inte undgått någon sedan 2000 är den stora mängd nya kollegor som tillkommit. Även om en del "försvunnit" under resan så är vi nu nästan 1200 poliser i City. Det har skett ett generationsskifte som kommer att sätta avtryck under överskådlig tid. Det är bara synd att detta gyllene tillfälle att i grunden förbättra och förändra utvecklings- och karriärmöjligheterna för alla dessa nya poliser inte tagits bättre tillvara. Nu avses inte möjligheten att göra en chefskarriär – den möjligheten är numera väl tillgodosedd för de ca 10 % som har fallenhet och väljer detta – utan resten. Sex månaders pa-rotation framstår i backspegeln som "det bidde bara en tumme".

Med anledning av det "nya" samverkansavtalet kommer vi att gemensamt med ledningen i City utbyta erfarenheter och föreslå de förbättringar av samverkansformerna som vi anser nödvändiga. Vi kommer även försäkra oss om att vi uppfattat innehållet i avtalet på samma sätt. Med ett allt högre verksamhetstempo är det nödvändigt att slipa samverkansverktyget i motsvarande grad för ett uthålligt samarbete och för att undvika friktion.

Så till ett vad det verkar ofrånkomligt ämnesområde. Många har i samband med höstens kommenderingar tidsförskjutits i en omfattning och på ett sätt som är avtalsstridigt. Styrelsen har lyft detta till förbundsområdet eftersom detta inte bara omfattat City. Utfallet för de som berörs är inte känt i skrivande stund och även om arbetsgivaren vitsordat övertrampen så finns för närvarande ingen

överenskommelse om kompensation. Man kan konstatera att det överhuvudtaget går mycket långsamt för arbetsgivaren att rätta till fel när enskilda medarbetare drabbats. Även om vi är överens dröjer det långt efter vad som kan anses vara en rimlig sista betalningsdag.

I fastliste / pp översynen för IG har någon hållt sirap i startblocken. Arbetet skulle starta efter sommaren och även om jul kommer efter sommaren så finns ingen orsak till denna överksamhet. För det kan väl inte vara så att det som personalen finner angeläget hamnar underst i korgen hos arbetsgivaren?

Sektionerna på Söder- och Norrmalm har efter årsdagen av ATA genomfört en arbetstidsenkät. Utfallet är ännu inte sammanställt och presenterat men under nästkommande föreningsråd hoppas styrelsen få ta del av vad som framkommit. Vi får sannolikt anledning att återkomma..

Jan Bengtsson

GRÄNSPOLIS- FÖRENINGEN

Från Gränspolisföreningen har vi precis gått ut med den första kallelsen till årsmöte 2010 (9 februari). Hoppas på lika bra uppslutning som tidigare. I år läggs årsmötet ute på Arlanda. Vi har inte mycket större frågor om lön men desto mer om arbetstid. Vi har precis löst frågan med rast/måltidsuppehåll vilket känns skönt. En del arbetsmiljöproblem (fysiska) är också på väg att lösas. En del utlysningar sker också och vi har fått tillåtelse att anställa utanför myndigheten som är ett måste för vår avdelning. På det sättet avslutas året på ett positivt sätt, men det finns mycket kvar att göra kommande år.

Jag vill slutligen passa på att önska samtliga medlemmar en riktigt god jul och de som är lediga en skön ledighet.

Tony Anild/Gränspolisföreningen



LÄNET RUNT

ROSLAGENS POLISFÖRENING

Efter en tids vakuum är det nu klart med ledning för Roslagens polismästardistrikt. Pia Sjunnegård Dahlbom har fått förtroendet som polismästare för distriktet och förhoppningsvis kan vi inom kort ha hela ledningsstrukturen klar för oss för att med full kraft kunna fokusera mot framtiden. Roslagen behöver en tid av förnyelse och möjligheter utan de senaste 11 årens budgetmässiga minusfokus för att kunna svara upp mot de ambitioner

som finns bland medarbetarna i distriktet och allmänhetens förväntningar.

Flera arbetsgrupper har tillsatts under hösten för att bereda bland annat lokal organisation, semester- och arbetstidsförläggning. Till våren är det tänkt att gå vidare i ett helhetsperspektiv utifrån resultaten från de olika arbetsgrupperna. En grundläggande förutsättning för detta utvecklingsarbete är att det fattas ett inriktningsbeslut om Täby basstation ska vara kvar eller om det ska bli ett nytt polishus.

Inom den fackliga sfären börjar det

närma sig årsmöten i de olika föreningarna. Valberedningen är igång för att finna engagerade personer i organisationen som kan företräda medlemmarna i den framtida utvecklingen av distriktet och myndigheten. Roslagens polisförening har årsmöte den 16 februari 2010 klockan 13.00 i Norrtälje. Styrelsen vill få in motioner före den 10 januari 2010.

I övrigt återstår att från Roslagen hälsa GOD JUL! Till alla medlemmar.

Roslagens polisförening
Martin Åberg

POLISFÖRENINGEN SÖDERTÖRNS- POLISERNA

Styrelsen i SÖPO har den senaste tiden haft det hektiskt med en mängd frågor som påverkar våra medlemmar negativt. Distriktet behöver just nu inte bara ett knippe morötter utan en hel containerlast för att vända den negativa trend vi befinner oss i.

Läget är allvarligt och många medlemmar vädrar öppet sitt missnöje över hur distriktet leds. Man anser att distriktets ledning enbart inriktar sig på nischverksamhet och glömmer helt och hållet bort kärnverksamheten som behöver underhåll för att fungera.

Många medlemmar menar också att det är svårt att få gehör för åsikter om förändringar som skulle höja glädjen i polisvardagen. Ingen lyssnar eller bryr sig...

Polisen på fältet har förstått att ATA är i stort sett omöjligt att förändra. Men det är helt förkastligt att se hur verksamheten påverkas negativt så till den grad att all-

mänheten borde känna en stark oro hur detta i förlängningen påverkar polisens mantra att skydda, hjälpa och ställa tillrätta.

Våra IG-poliser i Södertörn har snart fått nog och vill se en förändring ur ett arbetsmiljöperspektiv för att återfå tron till uppdraget de är satta att tjäna.

Åsikter i medlemsleden höjs också om att verka för att försämla distriktets resultat då detta verkar vara enda sättet att få ledningen att lyssna och förstå är läget är katastrofalt i distriktet.

Dessa rader är starkt kritiska men det är ocensurerat och vad en facklig företrädare i Södertörn möts av i stort sett varje dag.

Som avslutning vill vi fackligt ändå ta upp den fantastiska lojalitet som våra medlemmar visar i vardagen. Det som är glädjen i polisjobbet för våra Södertörns-poliser är den uppskattning de får av allmänheten och andra kollegor.

Vi vill också ge en eloge till Södertörns många chefer på distriktets olika enheter som gör ett fantastiskt jobb och bidrar till att många orkar kämpa vidare i den motvind som just nu råder.

SEDAN DEN FACKLIGA INFORMATIONEN SKICKATS UT TILL MEDLEMMARNA har arbetsgivaren genom Jan-Olov Onshagen haft en bra dialog med den fackliga organisationen. Vi kommer att träffa ledningen i Södertörn vid tre olika tillfällen för att se över den problembild våra medlemmar ger uttryck för.

En positiv nyhet är den översyn av kriminalverksamheten som redovisades för personalen den 23 november. Översynen har bidragit till att kriminalverksamheten i Södertörn kan få en nytändning och det kan bli en energikick som distriktet behöver.

Det finns dock fler bitar som behöver ses över, t.ex IG. Vi hyser en stilla förhoppning att polismästare JAN-OLOV ONSHAGEN utifrån sitt tilldelade mandat kan lösa fler frågor av akut karaktär som berör uttryckningsverksamheten.

För styrelsen i SÖPO
Ulf Ask, Ordförande
Marie Fogman Göthberg, Vice ordförande
Robert Brindeby, HSO

SÖDERTÄLJE POLISFÖRENING

I Södertälje håller vi på med, och har gjort klara en del tillsättningar, av chefer. Just nu behandlar vi tillsättning av Chef på administrativa enheten. Vår distriktschefstjänst är inte klar men vi hoppas alla att vi får ha Patrick Ungsäter kvar hos oss. Vi håller på att bemanna en trafikgrupp som också innefattar utredare. Vi

har också tvärgrupper igång som bland annat ser över utredningsverksamheten.

Polishusfrågan är högst aktuell där projektgruppen jobbar på för fullt. Det handlar om att få in en bra verksamhet på ett visst antal kvm. Delar av projektgruppen har varit på studiebesök på flera ställen, nu senast i Kalmar. Vi har tomt att bygga på och Södertälje kommun är angelägna om att vi så snart som möjligt kan "sätta spaden i jorden".

Chefsutvecklingsfrågor ligger högt på Patricks agenda och jag hade förmånen att få delta i en två dagars konferens för en tid sedan som därefter har följts upp. Tanken att ledarskapet ska vara förstälsebaserat.

Ja, det var ett litet axplock från verksamheten i föreningen.

Jan Svensson



LÄNSPOLISFÖRENINGEN

I skrivande stund skall det avhållas traditionellt höstmöte med bland annat information från förbundsområdesstyrelsen som kan förvänta sig en hel del frågor om revision 3, arbetstid, semesterberäkning, jour och beredskap.

En del gamla bekymmer från vår och sommar är avklarade. De tillsättningsärenden som drogs i långbänk är nu klara och tillsatta. Det går dock inte att slå sig till ro. Nya och märkliga ärenden dyker upp hela tiden.

Under EDD-kommenderingen och efterföljande högriskmatch kom instrumentet tidsförskjutning att användas bortom sans och måtta. Det kan vara på sin plats att erinra om begränsningarna i tidsförskjutning. En tidsförskjutning som arbetsgivaren kommer dragande med är aldrig frivillig. Om du är tidsförskjuten två dagar i rad så är du befriad denna vecka och nästföljande vecka. Du kan gå med på att bli tidsförskjuten under perioden men ej tvingas. Att du går med på att bli tidsförskjuten innebär inte att den är frivillig. Rent teoretiskt kan man bli tidsförskjuten hur mycket som helst om arbetsgivaren inskränker sig till att tidsförskjuta dig varannan dag. En inventering av hur tidsförskjutningarna hanterats pågår.

Tidsförskjutning är nu inte det enda instrument som arbetsgivaren använder på lösa boliner. Vid det ryska stadsbesöket som ägde rum i vecka 47 kom man dragande med jour. Förvånade piketpoliser fick reda på att man skulle arbeta 16-01 och ha jour mellan 01.00-09.00 och sedan arbeta 09.00 – 21.00.

Inställelsetiden vid jouten var 5 minuter. Trafikpoliserna som körde eskort råkade ut för samma sak. De hade dock längre inställelsetid 15 minuter.

Det är något förvånande eftersom myndigheten tidigare uttalat att man inte

använder sig av jour. Fortsättning följer.....

På sjöpolisen har det seglat upp ett gammalt ärende. Rutinerade sjöpoliser observerade att natttraktamentet upphörde i juni 2003 utan att det har skett någon som helst förändring av villkor eller verksamhet. Något beslut eller behörig beslutsfattare har inte heller kunnat spåras. Natttraktamente är en ganska blygsam ersättning för att sova i en dragig militärbarack i Stockholms skärgård på 105 kr/natt. Detta har man snålat in på av grundlig anledning. Man kan betänka att ett alternativ är att båten med besättning åker fram och tillbaka mellan havsbandet och Nacka strand varje dag. Hur mycket kostar den dieseloljan? Men myndigheten kanske hellre gynnar de internationella oljebolagen än sin egen personal.

Hundenheten har fått en ny lista. Vissa avsteg har gjorts från begränsningarna i ATA-08. Alla önskemål är dock inte tillgodosedda. Instruktörstillägget till de licensierade instruktörerna är fortfarande en olöst fråga. En tankegång om att detta skulle lösas på samma sätt som man löst tilläggen till instruktörerna i BT och MIK föll i god jord hos O-ledningen. Även om man inte arbetar med samma målgrupp så är arbetssituationen likartad.

Piketens förpassningsresor är också en följetong. Fortfarande är det inte klart om en polis måste åka på dylika resor eller inte. Kontakter har inletts med Västra Götaland för att kopiera deras avtal om förpassningsresor. Man har fått nya skyddsvästar och ett begränsat antal skyddsoveraller.

På trafiken är det aktuellt med en omorganisation efter genomlysningen.

På OOP är det också aktuellt med en omorganisation. Det blir antagligen aktuellt med ytterligare några gruppchefer.

Tunnelbanepoliserna rekryterar. Till 8-9 tjänster sökte 33 stycken varav 8 kvinnor.

På Länskrim har frågor kring samverkan kommit att bli av högsta prioritet. Arbets-

givaren har vid ett flertal tillfällen brustit i samverkan. Det har genomförts omorganisationer, personalförflyttningar, uttag till kommenderingar m.m. utan god, i vissa fall ingen, samverkan med fackligt förtroendevalda. Arbetsgivaren har tagit till sig av den kritik och de åsikter vi framfört och aktivt agerat för att samverkan skall bli bättre. Vi ser med positiv anda fram emot ett bättre samverkansklimat inom Länskrim.

På Tekniska roteln har äntligen frågan om beredskap löst sig. Efter många turer har det införts endagsberedskap med veckoslut. Detta innebär för kriminalteknikerna beredskap om 4 vardagar samt 2 veckoslut / 16 veckor.



Utredningsrotelns strategiska sektion har under en tid varit tyngd av ett flertal kommenderingar. Detta har resulterat i att det är endast ett fåtal av personalen kvar som arbetar med ordinarie arbetsuppgifter. Arbetsgivaren ser ingen anledning till oro, utan vidhåller att personalen klarar av den ökade arbetsbelastningen. Vi bevakar...

GOB-roteln har nu varit igång i drygt 2 månader. Arbetet är i full gång då de redan varit engagerade i ett flertal stora ärenden.

NOVA har fått en förlängning på 2 år. Samtliga 24 tjänster lystes ut vilket medförde ett långt och engagerat tillsättningsarbete.

Till slut ett glädjande besked. Det har varit tyst om armbanden som vi berättade om förra gången. Det kanske beror på att julen närmar sig och alla ska vara snälla. Länspolisföreningen firar julen genom att som vanligt bjuda alla sina 60-åringar på julbord den 10/12. God jul och gott nytt år till er alla.

Arne Wörn, Christina Andersson

Thore - En levande legend

Berättar om sitt liv och sin tid som polis



Thore Wikström, en glad och pigg 84-åring som har glimten i ögat och nära till skratt.

Thore Wikström är en 84 årig yngling som gärna berättar om vardagshändelser från sitt händelserika liv. Han har fortfarande glimten i ögat och nära till skratt. Tidningen POLISEN har intervjuat honom och i två nummer berättar han om sitt liv, som till stor del är berättelsen om en polis, i huvudstaden från mitten av 40-talet fram till 1990. Den här gången berättar Thore om sitt liv och hur det tedde sig fram till 50-talet.

Allt började i Lottefors utanför Bollnäs där Thore föddes 1925. Hans föräldrar var handlare och drev en affär. När Thore var 6 år flyttade familjen till Emmaboda i Småland. Där föddes och frodades också Tores starka idrottsintresse. Strax innan han fyllde 17 år tog han 1942 värnning vid Kungliga flottan i Karlskrona som U-båtsmatros. Han var bland annat placerad på Sjöbjörnen. Ubåtsman under andra världskriget,

var inte det farligt? Det tänkte man inte på berättar Thore. Var och en hade sina uppgifter och var upptagna med det.

När jag senare blev tredje man var en av mina uppgifter att gå ner sist efter chefen och stänga luckan vid dykning. Vid snabbdykning kunde det ibland komma in lite vatten om man inte var snabb nog.

På farligt uppdrag

Efter kriget fick Sjöbjörnen till uppgift att delta vid svepning av minor vid Baltiska kusten. Då gick U-båten före för att hålla kursen. Det var ett farligt uppdrag men det tänkte man inte på då. Det farligaste var att snärja torpeder som skulle bärgas efter de vid övning gått distansen ut. Toalettbestyren var egentligen det besvärligaste ombord. I övervattensläge fanns ett utrymme längst fram i fören, mellan yttre och inre skrovet, där det fanns en toalett. Men

var det sjögång blev man alltid blöt. Vi kallade det för "friska vindar". I övervattensläge fick man stänga in sig så att man bara dränkte sig själv om något gick snett. Det var ett väldigt bestyr så det gällde att hålla sig så länge det gick. Vid ett tillfälle skulle vi göra ett prov. Vi var nere i tre dagar och så djupt så det knakade i fogarna. Kallt blev det också. Vi hade istappar i skäggstubben.

Idrottsmannen Thore Wikström

Idrotten har som nämnts funnits med genom livet. I Blekinge ställde Thore upp på ett distriktsmästerskap på skidor, 15 km och vann. Förutom guldet fick han också en resa till Storlien för att åka skidor i tre veckor.

Polis i Kalmar och Motala

Från flottan sökte sig Thore till polisen. 1946 började han som extra polisman i Kalmar och senare i Motala. Polisen var som bekant kommunal och det var olika förutsättningar beroende på var man jobbade. Thore fick veta att man fick halv lön under utbildningstiden om man hade en anställning i Stockholm, Göteborg eller Malmö. Övriga fick ingen lön alls under sin tid på polis-skolan. Han hade några kamrater som av den anledningen sökte sig till Malmö men Thore flyttade hellre till Stockholm.

Polis i Stockholm

Den 3 mars 1947 gick Thore in på polis-huset i Stockholm för att söka jobb. Han fick gå in till polismästare Roos. Man fick stå innanför dörren och svara på frågor. Man kände sig väldigt liten berättar Thore och fortsätter. Är du straffad frågade polismästaren med barsk röst. Här får man inte stå och ljuga tänkte jag och svarade att jag fått 20 dagars permissionsförbud vid ett tillfälle. För vadå frågade Roos. För att jag försov mig hos en flicka svarade jag. Polismästaren smålog lite och så var det inte mer med det.

Polisskola på Kungsholmen

På sommaren 1947 började Thore polisskolan som då låg på Sysslomannagatan på Kungsholmen i Stockholm, för övrigt landets enda polisskola. Rektorn hette Björklund och utbildningen var sex månader. En docent i svenska undervisade på skolan. Han frågade var



Där längst upp, fönstret närmast tornet, var mitt rum, berättar Tore.

eleverna hade arbetat innan de sökt sig till polisen. Det visade sig då att 20 av klassens 26 elever var före detta militärer. Och de flesta från flottan också, beklagade sig docenten.

Bodde i polishuset

Efter utbildningen började Thore på Östermalm och han bodde på logement i polishuset på Kungsholmen. Hyran var 22 kronor per månad, inklusive städning. Poliserna var mycket populära hos flickorna och logementet gick därför i folkmun under namnet "Hingst-depån".

Man var ung och livet lekte, berättar Thore. Överkonstapeln på centralpolisen, CP hade status även bland övriga överkonstaplar. Honom hade man respekt för. Han sade när man flyttade in – Inga kvinnor på rummen. Men alla hjälptes åt att smugla in tjejer så det var inga problem.

I arbetsuppgifterna ingick bevakning av polishuset. Varje port skulle bevakas. På Kungsholmsgatan fanns en port som vi kallade skitporten för att det var så tråkigt att stå där. Där stod man två timmar i taget och kunde inte gå någon stans. Det var känt och därför kom det tjejer ibland och sökte kontakt. Det blev en mötesplats på det viset.

Glaskalle

På polishustaket hade de gjort i ordning så man kunde stå och lyfta och ligga och sola. Sola gjorde man utan en tråd

på kroppen. En gång låg där en polis som hette Karlsson och solade på en del av taket som var sluttande och bestod av glas. Under glastaket satt kontorstjejer och skrev rapporter. Det var högt till tak. Plötsligt gick glaset sönder och han blev hängande i knäveckan. Han skar sig ganska bra och tappade mycket blod. Efter händelsen fick han heta Glaskalle.

Linjepatrullering

Vi fotpatrullerade efter förutbestämda rutter, det vill säga linjepatrullering. Det var enkelpatrull som gällde. Att patrullera två var strängt förbjudet och om man grep någon fick man i regel släpa in dem själv. Man hade ingen hjälp. Efter en tid hamnade jag i Gamla Stan på vaktdistrikt 1 och där trivdes jag mycket bra. På Själagårdsgatan 19 fanns också ett logement och dit flyttade jag. Kommissarien hette Soldan.

Kommissarie Soldan inspekterade mig på Västerlånggatan. Jag lämnade av, berättar Thore: "Linje 7 och 8 utan anmärkning." Och kommissarien svarade alltid: "Det är till att ha paradlinjen." Sedan lyfte han på hatten och gick. På Västerlånggatan fanns mycket kapp- och hattaffärer så det fanns mycket tjejer där. Därför kallades också gatan för paradlinjen.

Parisade

Ibland hände det att man parisade, det vill säga att man smet undan ett tag. Det fanns ett litet ölkafé på Lilla Nygatan

som hette Ankaret. Där fanns det två ingångar, dels från Lilla Nygatan och dels från Kåkbrinken. När man kände sig kaffesugen gick man in där. Källarmästaren var alltid artig och trevlig.

Varje tur hade en överkonstapel som satt inne på stationen men vissa dagar gick de ut och inspekterade. De som åkte radiobil skulle också inspektera fotpatrullerna. De hade särskilda listor de skulle fylla i så de var bundna på sitt sätt. Yttre befälet och kommissarien gjorde också inspektioner så skulle man parisa så måste det skötas med finesse.



Thore blickar upp mot polishuset som en gång var hans hem.

Källarmästaren kom och förvarnade om han till exempel såg överkonstapeln på Lilla Nygatan, då smet man ut på Kåkbrinken. Men vid ett tillfälle hade jag otur och sprang rakt i famnen på överkonstapel Viberg. Han såg ut som Humphrey Bogart. Men han rörde inte en min och jag sade 10, 11, 12 utan anmärkning, det var linjen där nere. JA, sade han högt med barsk stämma och fortsatte: "Det är gott, sade konungen." Sedan slog han ihop klackarna, gjorde honnör och så gick han. Han förstod vad det var fråga om men han höll masken. Det gällde att inte ha smulor kring munnen, säger Thore och skrattar gott.

Fotboll i Korpen

Korpfotbollen var stor på den tiden. Polisen hade sitt lag, brandmännen sitt, Konsum sitt och så vidare. Även allsvenska spelare var med i korpen. Jag spelade mycket fotboll på den tiden. 1948 och 1949 spelade jag också matcher i Finland, berättar Thore och det får vi avsluta med den här gången.

I nästa nummer

I nästa nummer är Thore tillbaka. Då handlar det om Lucia som han gifte sig med, om mördaren han grep på Expressens redaktion och om tiden som styrkelyftare.

Vid obeställbarhet, returnera
tidningen till:

Polisförbundet Stockholms län
Bergsgatan 23, 1 tr
112 28 Stockholm

PLATS FÖR ADRESSETIKETT

PROFILEN

Vi måste bli starkare i vår yrkesroll och peka ut det stödbehov vi verkligen har, säger Martin Åberg ordförande i Roslagens polisförening och vår PROFIL den här gången.

Martin är född på Rindö i Stockholms skärgård. När han var 7 år flyttade familjen till Täby, Näsby Park där han växte upp och där föräldrarna fortfarande bor kvar. Efter 3-årig ekonomisk linje började Martin inom ICA där han också träffade sin blivande fru och stora kärlek, Anni. Lumpen gjorde han på Berga Örlogsskolor på det som kom att kallas Bas-såk. Efter 15 månader muckade han som ställföreträdande kompanistabschef.

Åter till det civila fortsatte Martin arbeta på ICA, bland annat som butikschef och han fick gå den stegutbildning för ICA-handlare som fanns då. Jag gick sista steget för att bli ICA-handlare, berättar Martin och fortsätter, men samtidigt träffade jag en gammal klasskompis som väckte mitt intresse för polisjobbet. Jag skickade in en ansökan och snart stod jag inför valet, ICA eller polisen. Polisen växte fram som något av ett kall och jag har aldrig ångrat mitt val, säger Martin.

Som 23 åring började Martin polishögskolan i Sörentorp 1992. Under aspiranttiden var han bland annat på tunnelbaneenheten och sjöpolisen. Efter utbildningen placerades han på Norrmalm och när närpolisorganisationen startade blev det närpolisen Högalid på Söder i 3 år. Sedan flyttade han till utryckningen på Södermalm och därefter vidare till utryckningen i Roslagen.

Intresse för utbildning och IMF

Sedan 1996 har Martin jobbat parallellt inom utbildningsorganisationen. Han var med och skapade IMF-konceptet (Ingripande Mot Folkmassa) som senare utvecklades till Deltaorganisationen. Inom utbildningsorganisationen blev han huvudansvarig för Deltautbildningen i länet. När utbildningspoolen bildades 2002 summerade jag min situation och insåg att jag kommit ifrån



*Martin Åberg, Ordförande i
Roslagens polisförening*

verksamheten, berättar Martin. Det var hög tid att ta sig an nya utmaningar och under denna tid kom jag att allt mer intressera mig för fackliga frågor. Även om jag idag arbetar fackligt på heltid är jag fortfarande gruppchef i SPT-organisationen (Särskilda polistaktiken) vilket ger möjlighet att komma ut i verksamheten.

Familj

Martin och Anni träffades 1988, gifte sig 1996 och har två barn, en dotter på 12 år och en son på 9. Grabben är fotbollstokig och genom honom har jag kommit att engagera mig i Erikslunds kamratförening som tränare och ansvarig för fotbollssektionen, säger Martin. I somras utökades dessutom familjen med en hund så några fritidssysselsättningsproblem finns inte. Och lite kul är det ju att vi både har villa, Volvo och vovve, de tre V-na konstaterar han.

Fackligt

Fackligt började han som turombud på ordningen här i Roslagen. Jag har alltid haft åsikter och velat påverka och utveckla, säger Martin. Det ena gav det andra och

plötsligt blev jag invald i föreningsstyrelsen. Då fick jag verkligen upp ögonen för vad facket är och hur det fackliga uppdraget kan se ut. Han kom att engagera sig i arbetsmiljöfrågorna och blev senare HSO och vice ordförande. Där fick han ett återfall och utbildade skyddsombud, under en tid då arbetsgivaren tog ett mindre ansvar för det. I februari i år valdes Martin till ordförande för Roslagens polisförening. Vid senaste Representantskapet blev han också invald i Granskningsutskottet, som bildas inför varje valår för att granska förbundets verksamhet på central nivå.

Aktuella frågor

Resultatet av den senaste avtalsrörelsen har medfört stora konsekvenser för oss, lönepolitiskt och arbetstidsmässigt. Arbetsgivaren har valt konflikt före dialog och det även i situationer där det varit svårt att motivera utifrån ett verksamhetsperspektiv. Strikt avtalstolkning hävdas, samtidigt som man ständigt bryter mot valda delar i avtalen. Det här är inte hållbart i längden hävdar Martin. Man hade kunnat hantera avtalen på ett sätt där både verksamhet och personal stått i fokus för utveckling.

Vi har i polisfacket alltid tagit ett verksamhetsansvar och vi får aldrig glömma medborgarperspektivet. Vi måste bli starkare i vår yrkesroll och peka ut det stödbehov vi verkligen behöver. Styrning och stödverksamhet måste ske med inriktning på den enskilde polisen som utför arbetet och det ska motsvara det krav som finns från allmänheten. Det görs mycket på många håll men jag saknar det övergripande helhetsperspektivet, säger Martin. Ett bra exempel är Intoxilyzern som är enkel, tydlig och användarvänlig, med andra ord väl anpassad till verksamheten. Ett dåligt exempel är RAKEL.

Slutligen vill jag nämna att Roslagen utgör till ytan nästan hälften av länsmyndigheten och närmare 12% av länets invånare. Under elva år har vi varit ett minus distrikt. På den fronten måste det ske en förändring.

TEXT och BILD: Kenneth Falk