



STÄMMA 2011



2010 ÅRS VERKSAMHETS- OCH FÖRVALTNINGSBERÄTTELSE

Polisförbundet Stockholms län har i och med utgången 2010 rörande förvaltningsberättelsen avslutat sitt 16:e verksamhetsår. När det gäller de övriga verksamhetsgrenarna så avslutas verksamheten den 23 mars 2011. Året som gått har präglats av ett bättre samförstånd inom den fackliga organisationen bland annat genom att vi numera finns väl representerade centralt i förbundsstyrelsen.

När det gäller de vardagliga arbetsgivarkontakterna har vi i de flesta fall haft en god dialog i samverkan. Ett exempel på detta är den principöverenskommelse för Polisassistenter som leder till Inspektörstitulatur och en löneutveckling kopplad till detta. Även förhandlingsfrågor har oftast kunnat lösas på ett konstruktivt sätt.

I kontakterna med andra fackliga ombud i landet har vi under året fortsatt att träffa förbundsområdena i Mälardalsregionen, Skåne samt Västra Götaland. Genom dessa kontaktytor har de vardagliga problemen för våra medlemmar kunnat diskuteras på ett otvunget sätt. Samarbetet i sig själv bidrog till att utfallet i valet av ny förbundsstyrelse, där vi från Stockholms sida inte framstod som en motpart utan en kompetens som alla i hela Sverige kan dra nytta av i de fackliga frågorna.

*Något som inte heller passerade obemärkt var kommenderingen med stort **K** nämligen kronprinsessan Viktoria och Daniels vigsel den 19 juni. Kommenderingen i sig själv får i numerär betecknas som en av de största inom Svensk polis någonsin med drygt 2000 poliser, vilket vi klarade i stort sett själva från vår egen myndighet.*

Facit för kommenderingen blev mycket väl godkänt, inte minst för den goda stämning som våra medlemmar bidrog till. En annan kommendering kallad "synlighetskommenderingen", bidrog även den till en bättre stämning när Sverige drabbats av terrorism efter bombdådet på Bryggargatan i centrala Stockholm, mitt i julruschen. Då fick en del unga kollegor en inblick de äldre medlemmarnas erfarenheter av begreppet fotpatrullering.

Den 4 april 1957 bildade dåvarande Stockholms Kriminalpolisförening Kriminalpolisens Stipendiefond i syfte att ge kriminalpoliser inom Stockholm stad möjlighet till studier inom landet och även utrikes. Efter myndighetssammanslagningen 1995 och den nödvändiga förändringen av vår fackliga organisation samma år, har även andra poliser inom Stockholms län kunnat söka stipendier från fonden. Kapitaltillväxten har tyvärr varit låg, varför fondstyrelsen - som valts av stämman - under året fullföljt beslutet om avveckling.

På de följande sidorna utvecklar vi vår bild av verksamhetsåret mer i detalj i den ordning som förbundet tillämpar på Representantskapet för motionsredovisning. Under varje rubrik finns styrelsen mål med verksamheten redovisade och därefter följer en kortare redovisning av varje mål. Vissa ämnesområden tarvar en längre utläggning, eftersom styrelsen även arbetar med frågor som uppkommit, utan att vi i början av året satt upp ett mål för det.

Vi – liksom medlemmarna i vardagen – måste ta tag i de händelser som sker och där är den fackliga dagordningen likadan som för vilken polis som helst.

En särskild beskrivning av arbetet med av stämman bifallna motioner avslutar vår verksamhetsberättelse, innan vi till sist redovisar ekonomin i förvaltningsberättelsen med både ord och siffror.

Våra huvudrubriker är:

- A Lön**
- B Allmänna anställningsvillkor**
- C Förbundsinternt**
- D Arbetsmiljö**
- E Trygghetsfrågor**
- F Yrkesfrågor**
- G Likabehandling (jämfälldhet, diskriminering mm)**
- H Opion, media mm**

A - LÖN

Styrelsens mål för verksamhetsåret 2010

Huvudansvarig:

Andreas Strand

Delansvarig:

Anders Westlund

Mål:

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

HUR GICK DET MED VERKSAMHETSMÅLEN?

• **BIBEHÅLLA UTVECKLINGSAVTALET**

En av de viktigaste frågorna under året var att bibehålla och finansiera utvecklingsavtalet för polisassistenterna. Avtalet reglerar polisassistenternas löneökning under de första sex åren. Under förutsättning att polisassistenterna blir godkända erbjuder arbetsgivaren dem en ny anställning som inspektör med en fastställd ingångslön. Trots att vi hade ett relativt stort löneutrymme i RALS 2007-2010 var kostnaden för polisassistenternas löneutveckling betydligt större än vad polisassistenterna själva genererade. Vetskapen om vilket utfall andra fackliga organisationer fått i kommande lönerörelse, RALS, gjorde denna fråga extra komplicerad.

Vår målformulering i verksamhetsplanen 2010, bibehålla utvecklingsavtalet, innebär inte att det var hela avtalets konstruktion som vi till varje pris vill bevara. Det viktigaste för oss var och är att säkerhetsställa löneutvecklingen under de första sex åren samt möjligheten för polisassistenterna att bli anställda som inspektörer efter denna tid.

Sedan december 2009 har vi kontinuerligt arbetat för att nå vårt verksamhetsmål och finna en finansiering av löneutvecklingen för polisassistenterna. För att lyckas med detta har förbundsområdesstyrelsen, i nära samarbete med föreningarna, accepterat förändringar rörande ersättningar vid kortare svaromål (under sex månader). För polisassistenterna utgår ingen ersättning alls vid korttidssvaromål utan det var en del av finansieringen av deras löneutveckling. För inspektörerna kommer de som har haft ett korttidssvaromål mer än ca 25-30 arbetspass per år förhoppningsvis att få en höjd lön i stället.

Vi har även godtagit en begränsning av det tidsbegränsade lönetillägget som man får vid ett svaromål som är längre än 6 månader. Den begränsningen innebär ett tak på 15 % av sin egen lön. För polisassistenterna finns ett undantag som innebär att ingen kan få mindre än 28 000 kronor vid ett svaromål även om det innebär ett tidsbegränsat lönetillägg överstigande 15 %. För inspektörer gäller också ett tak på 15 % av sin lön eller att man nått nivån för den aktuella funktionen.

Vidare har vi accepterat införandet av ett nytt system som innebär att ett tidsbegränsat lönetillägg utgår första gången som en anställd får en arbetsledande funktion som inspektör, kommissarie eller intendent. Detta tidsbegränsade lönetillägg omvandlas sedan till lön enligt följande:

0-6	månader	100% i tidsbegränsat lönetillägg
7-12	månader	25% i lön resterande som tidsbegränsat lönetillägg
13-18	månader	50% i lön resterande som tidsbegränsat lönetillägg
19-24	månader	100% i lön

Förbundsområdesstyrelsens utgångspunkt för överläggningarna med arbetsgivaren som startade redan december 2009 var följande:

- ❖ Lönerörelsen 2007-2010 som hade finansierat polisassistenternas dåvarande löneutveckling till 28 000 kr skulle ta slut den 30 september 2010.
- ❖ Beroende på hur världsekonomin såg ut förstod vi att löneökningarna skulle bli låga. När vi sedan fick ett nytt centralt RALS-avtal kunde vi konstatera att avtalet garanterade löneökningar på lägst 1,8 % per år under avtalsperioden 1 oktober, 2010 – 30 september, 2012.
- ❖ För polisassistenter innebär det som kollektiv drygt 400 kr per år samtidigt som löneökningen under de första sex åren innebär en löneökning på 8 000 kr (40 %) eller 1 333 kr per år i snitt.
- ❖ Alternativet att inte nå en överenskommelse med arbetsgivaren skulle innebära att inga löneökningar alls skulle betalas ut till polisassistenterna förrän, troligen, tidigast hösten 2011.

Eftersom de lokala parterna Polisförbundet och Rikspolisstyrelsen inte har slutit något avtal hade vi inte heller rätten att förhandla med RALS 2010-2012 som utgångspunkt. Samtidigt vet vi inte, i skrivande stund, om vi ens får 1,8 % per år när det nationella avtalet blir klart. På den nationella arenan ligger förhandlingar om förbättringar i ATA-Polis mm som förmodligen inte är helt gratis.

Så här i efterhand kan vi självkritiskt konstatera att vi har misslyckats med att förmedla ut till framförallt polisassistenterna vilka förutsättningarna var i denna lönerörelse. Missförstånd som att dåvarande löneutveckling för polisassistenterna i Polismyndigheten i Stockholms län var finansierad för all framtid är ett sådant exempel. Det har vi tagit till oss, men utifrån de förutsättningar som fanns i tider då många i den konkurrensutsatta sektorn fick gå ner både i arbetstid och i lön har vi lyckats med att säkerställa en löneutveckling som för den normalpresterande polisassistenten innebär samma löneutveckling som i det gamla systemet. Enligt förbundsområdesstyrelsen är detta en framgång för Polisförbundet som organisation.

- **ALLA MEDLEMMAR SKA GARANTERAS EN RIMLIG LÖNEÖKNING UNDER KOMMANDE AVTALSPERIOD**

En förutsättning för att överhuvudtaget kunna garantera en rimlig löneökning för övriga var att finna en finansiering av polisassistenternas löneutveckling. Nu när denna är klar kan vi påbörja överläggningar med arbetsgivaren vilka behov vi ser och hur löneprocessen ska se ut för övriga medlemmar.

B - ALLMÄNNA ANSTÄLLNINGSVILLKOR

Styrelsens mål för verksamhetsåret 2010

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

Mål rörande arbetstid:

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

Mål rörande pension

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

Mål rörande semester

- Verka för ett 50 % ledighetsuttag under sommarmånaderna

HUR GICK DET MED VERKSAMHETSMÅLEN OM ARBETSTID?

• VILOPERIODER

Om det finns godtagbara verksamhetsskäl eller andra övervägande arbetsmiljömiljöskäl kan dock huvudregeln om elva timmars vila mellan arbetspassen frångås, dock maximalt en gång per sexveckorsperiod i en i förväg planerad tjänstgöringslista.

• HELHETSÖVERSYN

Vi har inte lyckats, att tillsammans med arbetsgivaren, genomföra en helhetsöversyn över de då gällande tillämpningsbestämmelserna angående arbetstidens förläggning i myndigheten från 2009-06-17. Målet blev än mer ouppnåeligt efter det att Rikspolisstyrelsen skickade ut "Riktlinjer för arbetstider vid Polisen" under oktober månad.

- **MÅLTIDSUPPEHÅLL**

Måltidsuppehåll tillämpas för uniformerad personal i samband med yttre tjänst samt för spanare i yttre tjänst under pågående operativa insatser.

HUR GICK DET MED VERKSAMHETSMÅLEN OM PENSION?

- **ERBJUDA ALLA MEDLEMMAR KOSTNADSFRI INFORMATION OM PENSIONSSYSTEMET**

Vårt samarbetsavtal enligt Trygga Steg-konceptet har gällt under året, men sades upp i december av oss för omförhandling. En bidragande orsak var även att huvudmännen bakom Trygga Steg AB beslutat gå skilda vägar. Styrelsen ville då minimera risken att hamna i en situation där vi måste ta ställning för eller emot någon av parterna. Alla medlemmar som vill ha information, har haft möjlighet till kostnadsfri information om pensionssystemet i seminarieform. Därefter har de erbjudits en individuell genomgång med rådgivning, vilken även den är kostnadsfri. De som senare gått vidare med ett individuellt engagemang, har ofta valt att betala för förvaltning av sina PPM-fonder.

- **RIKTAD INFORMATION TILL GRUPPEN MÖJLIGA DELPENSIONÄRER**

Målgruppen har under året drabbats av arbetsgivarens ovilja vilket inneburit att under andra halvan av året har endast i snitt en av tio sökande fått delpensionen beviljad. Styrelsen har därför inte genomfört de planerade särskilda informationsinsatserna. Information om delpension har istället ingått i vårt erbjudande om seminarier till gruppen 55+.

HUR GICK DET MED VERKSAMHETSMÅLEN OM SEMESTER?

- **50 % LEDIGHETSUTTAG UNDER SOMMARMÅNADERNA**

Med anledning av de personaluttag som påbörjades i början av juni månad med anledning av Kronprinsessan Victorias bröllop den 19 juni övervägde arbetsgivaren initialt att införa semesterstopp under de aktuella veckorna.

Efter många och långa diskussioner blev slutresultatet att de arbetstagare, som så önskade, skulle få en sammanhängande semesterperiod om minst fyra (4) veckor, förlagda till:

- ❖ veckorna 22-24 (3 veckor) med ett högsta tillåtna uttag om 20%
- ❖ vecka 25 (1 vecka) med ett högsta tillåtna uttag om 40%
- ❖ veckorna 26-32 (7 veckor) med ett högsta tillåtna uttag om 50%
- ❖ veckorna 33-35 (3veckor) med ett högsta tillåtna uttag om 30%

C - FÖRBUNDSINTERN VERKSAMHET

Styrelsens mål för verksamhetsåret 2010

Huvudansvariga:

Delansvariga:

Medlemsrekrytering: Stefan Eklund

Styrelsen

Försäkringar: Leif Eriksson
Björn Kellerth

**Susanne Piehl
Annicka Lyckeberg**

Mål:

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

HUR GICK DET MED VERKSAMHETSMÅLEN?

• **BIBEHÅLLA EN HÖG MEDLEMSANSLUTNING**

Antalet aktiva medlemmar inom förbundsområdet uppgick vid årsskiftet till 5 201, en ökning med 323 medlemmar sedan förra året. Därutöver har vi 19 medlemmar som är passiva⁸. Polismyndigheten hade vid samma tid 5 697 anställda poliser (inklusive de 15 polisaspiranter som fick förlängd utbildning över årsskiftet). Vid en hastig betraktelse kan det se ut som om 477 poliser är oorganiserade, men så är det inte, eftersom det är fler än de 19 passiva som är tjänstlediga. 368 av våra kollegor är lediga och har antingen Rikspolisstyrelsen, Säkerhetspolisen, Polishögskolan, Rikskriminalpolisen eller Ekobrottsmyndigheten som tillfällig arbetsgivare. Är deras frånvaro längre än sex månader, sköts deras fackliga frågor av förbundsområde RPS eller Rikspolisen. Vår organisationsgrad är 97,9 % vilket får anses vara mycket bra.

• **TA FRAM INFORMATION TILL TRÄFFAR MED NYA ASPIRANTER**

Samtliga föreningar får del av uppdaterad information gällande den fackliga verksamheten genom en folder som innehåller värdet av ett medlemskap i Polisförbundet. Vi har även biträtt med den faktiska informationen hos föreningarna vid några tillfällen.

⁸ Tjänstlediga från sin anställning och efter ansökan avgiftsbefriade

- **ASPIRANTER OCH NYANSTÄLLDA FÅR EN LIKVÄRDIG MEDLEMS- OCH FÖRSÄKRINGSINFORMATION**

Alla aspiranter som är medlemmar får ett personligt brev hemskickat med information om den fackliga verksamheten samt Polisförbundets gruppförsäkringar. Informationsmöten till alla nyanställda sker ute hos föreningarna lokalt på varje polismästardistrikt, som dessutom följs upp från förbundsområdesstyrelsens sida.

- **INFORMERA MEDLEMMAR OM VÅRT FÖRSÄKRINGSUTBUD SAMT MINSKA ANTALET OFÖRSÄKRADE MEDLEMMAR**

I början av det gångna verksamhetsåret gjordes en uppföljning av de medlemmar som valt att teckna utökat försäkringsskydd utöver medlemskapet. Med detta som grund valde vi att öka informationsinsatserna kring våra gruppförsäkringar där vi nu vid årets slut kan se en klar ökning av försäkringstagarna.

Under verksamhetsåret har medlemmarna informerats om Polisförbundets försäkringsutbud dels via informationsbladet Förbundsområdesnytt, tidningen Polisen, Blåljus och vid ett stort antal medlemsmöten där även företrädare från Trygga Steg deltagit. Försäkringsinformation ingår även i den fackliga grundkursen.

- **INFORMERA FÖRENINGARNAS FÖRSÄKRINGSANSVARIGA OM VÅRA FÖRSÄKRINGAR**

Föreningarna har fortlöpande informerats och hållits uppdaterade gällande våra gruppförsäkringar. Någon utbildningsinsats har inte genomförts då ett nytt försäkringsavtal är i antågande. Utbildning kommer att genomföras efter dess tecknande.

- **GÖRA FÖRSÄKRINGSINFORMATIONEN LÄTTILLGÄNGLIG PÅ INTRAPOLIS SAMT I TIDNINGEN POLISEN**

På Intrapolis har en information länkats från Polisförbundets sida där våra medlemmar numera lätt kan få tillgång till broschyrer och försäkringsinformation. Under året har även vår egen information börjat läggas ut på vår egna sida på Intrapolis.

STYRELSEN

Vid stämman omvaldes Peter Frisell, Emma Cronberg, Charlotte Nichols och Roger Östergren som ledamöter. Övriga i styrelsen, (ordförande Stefan Eklund och ledamöterna Kenneth Falk, Andreas Strand, Leif Eriksson och Björn Kellerth) valdes 2009 och har mandattid till mars 2011. Därefter valdes Peter till förste vice ordförande och Andreas till andre vice ordförande.

Viss frånvaro utöver semester, föräldraledighet och sjukdom har förekommit även i år och Roger återkom från sin tjänstledighet för FN-uppdrag i maj.

I november meddelade både Kenneth och Leif att de sökt och fått nya funktioner inom polismyndigheten, varför de lämnade sina styrelseuppdrag i december. Därför hölls fyllnadsval och i det valdes Tommy Hansson och Marie Fogman Göthberg (båda från PF Södertörnspoliserna) som nya ledamöter fram till mars 2011.

EXPEDITIONEN

De medlemmar som ringt eller besökt oss har träffat Susanne Piehl och Annicka Lyckeborg. Susanne är anställd av myndigheten vid personal- och utvecklingsavdelningen (P/UM) och är utlånad till oss av myndigheten. Annicka kommer från OLKC och är placerad hos oss på 50 procent från och med januari 2010.

Deras arbetsuppgifter har främst varit att hantera medlems- och försäkringsadministration. Susanne och Annicka har även hållit information om medlemsförsäkringar runt om i länet. De har även deltagit vid styrelsens sammanträden så som protokollsekreterare.

FÖRTROENDEVALDA

Bland förbundsområdets 5220 medlemmar har 457 medlemmar ett fackligt uppdrag. Våra förtroendevalda verkar i olika styrelser eller som ombud på polismästardistrikten eller avdelningarna där de arbetar. Det är till dem som arbetskamraterna oftast vänder sig till i de flesta fackliga frågor. Utan Er alla skulle inte Förbundsområde Stockholm klara sig länge eller vara särskilt framgångsrikt i det fackliga arbetet.

UPPVAKTNING

På stämman belönades fyra fackligt aktiva medlemmar med vårt hederstecken för sina berömvärda insatser:

<i>Christina Högström-Salin</i>	(PF Birka)
<i>Lars Alvarsson</i>	(Södertälje PF)
<i>Lars-Göran Niemi</i>	(PF Söderort)
<i>Ingela Johansson</i>	(PF Södertörnspoliserna)

Därutöver överlämnades vår bordsflagga till representanter för Brandmännens riksförbund, vilka var inbjudna att gästa vår stämma.

FÖRENINGARNA

Förbundsområdet är indelat i elva föreningar sedan 2005 och alla medlemmar tillhör en av dem. Föreningarnas medlemsantal styr den interna representationen till stämman och förbundsområdesrådet.

Föreningarnas medlemsantal vid årsskiftet var (med förändring inom):

Chefsföreningen	286 (+3)	Roslagens PF	300 (+22)
Länspolisföreningen	877 (+21)	Norrorts PF	350 (+27)
Gränspolisfören.	216 (+21)	Nacka PF	189 (+15)
PF Birger Jarl	1048 (+59)	PF Södertörnspoliserna	568 (+55)
PF Söderort	575 (+52)	Södertälje PF	214 (+25)
PF Birka	578 (+17)	SAMMANTAGET	5201 (+323)

FÖRBUNDSOMRÅDESRÅDET

Rådet har en viktig roll för styrelsen som ett förankringsforum. Som ett rådgivande organ är det även ett forum för många olika myndighetsgemensamma fackliga frågor och idéer mellan stämmorna.

Rådet kan även förrätta fyllnadsval till styrelsen, vilket gjordes i år. Förutom ombuden deltar styrelsen, revisorerna och valberedningens ledamöter som inte är ombud. Det finns även en möjlighet att låta observatörer delta i rådet.

Rådet har haft fem sammanträden, vilka oftast tagit en halv dag i anspråk. Sammanträdet i juni hölls hos BRF på Farsta brandstation och det i september var ett internat (lunch-till-lunch). Sammanträdena leds av två ordförande⁹ med två sekreterare¹⁰ som valts av och bland ombuden. I år, liksom förra året, utsågs endast en sekreterare. Ombudsfördelningen är:

Chefsföreningen	3	Roslagens PF	3
Länspolisföreningen	6	Norrorts PF	3
Gränspolisfören.	2	Nacka PF	2
PF Birger Jarl	7	PF Södertörnspoliserna	4
PF Söderort	4	Södertälje PF	2
PF Birka	4	SAMMANTAGET	40

ORDFÖRANDERÅD

När styrelsen behöver ett brådskande råd kan det ske genom att föreningarnas ordförande tillsammans rekommenderar styrelsen i en specifik fråga. Vid förhinder för en ordförande så skickas vice ordförande eller annan ledamot från berörd förening. Deras rekommendation behandlas även i det ordinarie rådets nästkommande sammanträde.

Flera frågor under året rörde olika ställningstaganden i RALS-förhandlingarna, semesteravtal mm. Styrelsen ser detta som ett smidigt sätt att snabbt stämma av och förankra viktiga frågor. Vi har därför även för andra informationsfrågor valt att träffa föreningarnas ordförande månadsvis, undantaget de månader som rådet sammanträder.

I januari månad år 2010 och år 2011 genomfördes ett internat för föreningsordförandena i Trosa och Lillsved vilket var en bra uppstart för året. Vi kommer att utveckla formen med ytterliggare ett höstinternat för gruppen. Vid det senaste internatet beslutade även föreningsordförandena att i normalfallet ha ett telefonmöte varje fredag klockan 14.00

REPRESENTANTSKAPET

Representantskapet är Polisförbundets högsta beslutande organ som sammanträder en gång om året. Årets representantskap i Göteborg var det viktigaste på flera år, med bland annat val av förbundsstyrelse på programmet. Valberedningen hade gjort ett gediget arbete, med utgångspunkt från kompetens och förtroende. Deras förslag gick igenom ograverat och vi kan konstatera att årets representantskap blev historiskt i och med att Lena Nitz så som första kvinna någonsin valdes till ordförande i Polisförbundet.

⁹ Tommy Hansson / PF Södertörnspoliserna till och med november 2010 och Jan Ferb / Länspolisföreningen

¹⁰ Jan Forsman / PF Birger Jarl ensam

Som tidigare år jobbade vi i tre tematorg, lön och anställningsvillkor, förbundsinternt, arbetsmiljö och trygghetsfrågor. Formerna är väl fungerande där fler personer kan komma till tals innan förslag till beslut i plenum fastställs.

När det gäller motionsfloran så var arbetstid och lön de ledande temana. Av de motioner som inkommit hade många en minsta gemensamma nämnare, nämligen vårt nationella arbetstidsavtal. Motionärerna önskade kortare arbetstid för skiftestjänstgörande, ett återinförande av säkerhetsbefrielsen m.m. Åtskilliga sådana motioner hade redan bifallits på tidigare representantskap men bifölls trots detta igen som en konfirmering av att frågorna är högst levande. Andra motioner från Förbundsområde Stockholm som vann gehör, var mer fysisk träning för poliser, särskilt i yttre tjänst, samt förbättrad rättssäkerhet för poliser som anklagas för oegentligheter. Allmänt sett, hade förbundsområde Stockholms motionärer god utdelning på sina motioner.

Representantskapet beslutade även om en höjning av förbundsavgiften med 7 kr per månad, för att finansiera ökade kostnader för Polisförbundets arbetslöshetsersättning med anledning av försämrade sjukersättningsregler.

STIFTELSEN LILLA VALÖN

När dåvarande Kamraterna, förening för Stockholms polismän lades ner 1995 i samband med myndighetssammanslagningarna i Stockholms län, övergick deras semesterhem i Stockholms mellersta skärgård till en egen stiftelse. Stiftelsens styrelse utses av oss och stiftelsens förvaltning bekostas även av förbundsområdets gemensamma medel. Bokningshanteringen har skötts av arbetsgivaren, men då denna service under året inte längre bedömts vara förenlig med polisens uppdrag, har förbundsområdesstyrelsen beslutat att hjälpa till med bokningen på vår expedition.

FACKLIG ORGANISATION OCH DELEGATIONS-ORDNING

Under senhösten fick vi en begäran av arbetsgivaren att redovisa hur vår fackliga organisation var uppbyggd, hur många fackliga förtroendemän vi har, hur mycket arbetstid som går åt samt vilken delegation underenheterna har. I nära samarbete med föreningarna har förbundsområdesstyrelsen inventerat vår egen organisation och tagit fram en organisationskiss för Förbundsområde Stockholms län. Som ett led i detta arbete upprättade även förbundsområdesstyrelsen en delegationsordning för förbundsområdet. Delegationsordningen redovisas som styrelsens förslag nummer fem.

KRIMINALPOLISENS STIPENDIEFOND

Då förräntningen på kapitalet har varit minst sagt dålig under de sista decennierna och fonden inte tillförts nytt kapital, beslutade styrelsen under 2009 att dela ut det kvarstående kapitalet och påbörja en avveckling av fonden. Enligt bilagt beslut så konstaterar Länsstyrelsen i Stockholms län att fonden saknar tillgångar och därmed är fonden upplöst.



**LÄNSSTYRELSEN
I STOCKHOLMS LÄN**

Enheten för tillstånd
Mattias Sandström
08-785 42 79

ANKOM

2011-01-12

BESLUT

Datum
2011-01-10

Beteckning
206-15941-2010

Stiftelsen Kriminalpolisens Stipendiefond
c/o Polisförbundet Stockholms län
Bergsgatan 23
112 28 Stockholm

1 (1)

Upplösning av stiftelse

Beslut

Länsstyrelsen i Stockholms län avskriver ärendet.

Redogörelse för ärendet

Företrädare för Stiftelsen Kriminalpolisens Stipendiefond (802001-8696) har anmält att man fattat beslut om att förbruka stiftelsens kapital, varvid stiftelsen är att anse som upplöst.

Stiftelsen har inte varit registrerad i Länsstyrelsens stiftelseregister. Av ingiven redogörelse framgår att stiftelsen nu saknar såväl tillgångar som skulder. Enligt gällande rätt anses en stiftelse som upplöst när det med säkerhet kan slås fast att stiftelsen inte längre har några tillgångar (prop. 1993/94:9 s 191). Länsstyrelsen konstaterar därför att Stiftelsen Kriminalpolisens Stipendiefond är upplöst.

Mattias Sandström

Kopia till:
Skatteverket

Postadress
Länsstyrelsen i Stockholms län
Enheten för tillstånd
Box 22067
104 22 STOCKHOLM

Besöksadress
Hantverkargatan 29

Telefon
08-785 40 00 (vxl)
Fax
08-785 40 01

E-post/webbplats
stockholm@lansstyrelsen.se
www.lansstyrelsen.se/stockholm

KOMMUNIKATION

Styrelsens mål för verksamhetsåret 2010

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

Mål:

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

HUR GICK DET MED VERKSAMHETSMÅLEN?

• FYRA NUMMER AV TIDNINGEN POLISEN

Tidningen har även under 2010 skildrat den fackliga och den tjänstemässiga verksamheten.

Tidningens redaktionsgrupp har under större delen av året bestått av Kenneth Falk, Peter Frisell och Emma Cronberg. Redaktionsgruppen har vid redaktionsmötena slagit fast vad kommande nummer av tidningen POLISEN ska innehålla. Därefter har respektive ämnesansvarig bidragit med material inom sitt ämnesområde. Föreningarna har under rubriken - Länet runt - skildrat sin del av länet.

Tidningen lämpar sig för reportage och utvecklade beskrivningar kring olika polisära och fackliga frågor. Återkommande har arbetstidsfrågan, löneförhandlingarna och flertalet arbetsmiljöfrågor funnits med under året. I krönikan har vi under det gångna året sett Personaldirektör Annelie Hedman, Chefs-JO Mats Melin och Anna Ramsten, ordförande i förbundsområde Uppsala län.

Tack vare den stigande medlemsskaran är upplagan nu 6 000 ex. Tidningen skickas, förutom till förbundsområdets medlemmar, även till fackliga kamrater utanför länet, riksdagspolitiker och lokala politiker. Den skickades också ut med internpost till polismästardistrikt och avdelningar i myndigheten samt till länets alla föreningar. I senaste numret startades en läsarundersökning, då det i förbundsområdesrådet förts en diskussion om nyttan av tidningen.

- **UPPDATERA BLÅLJUS 45 GÅNGER**

BLÅLJUS uppdaterades vid 50 tillfällen under verksamhetsåret 2010. Vi har fortfarande en hög besöksfrekvens med ett snitt på över 4 000 besökare per vecka och i oktober månad passerade räkneverket en miljon (1 000 000) besökare sedan starten 1 maj, 2006¹¹.

Förbundsområdets hemsida lämpar sig för aktuell facklig information, reportage och skildringar av den polisiära och fackliga verksamheten. Genom sidans debattforum kommer medlemmar till tals och kan ventiler sina åsikter. Det fria ordet som fritt flödar i form av insändare ger styrelsen information om vindriktningen i den interna opinionen. Claes Cassel är hemsidans redaktör och ansvarige utgivare. Under året har även Tommy Hansson deltagit i arbetet med hemsidan.

- **UPPDATERA PÅ INTRAPOLIS 12 GÅNGER**

IntraPolis är en informationskanal som alla polisanställda har tillgång till. IntraPolis lämpar sig bra för grundläggande uppgifter om organisationen i stort, kontaktuppgifter och liknande. Efter en del tekniska problem som av okänd anledning varit svårlösta har vi under 2010 startat upp och kommit igång med sidan.

Det är inte meningen att IntraPolis ska uppdateras lika ofta som BLÅLJUS men ändå ofta nog för att hålla informationen aktuell och uppdaterad. IntraPolis är i en uppbyggnadsfas.

- **STÖD TILL FÖRENINGARNA**

I Förbundsområdets föreningar bedrivs en stor del av länets fackliga verksamhet. Förbundsområdets sida på IntraPolis har en enkel struktur och inrymmer även information om föreningarna. Det är däremot upp till varje förening att besluta om och utforma informationen som ska presenteras på sidan. För att underlätta uppdateringen av föreningarnas information på IntraPolis behöver föreningarna bara skicka in informationen till förbundsområdesstyrelsen.

- **FÖRBUNDSOMRÅDESNYTT LÖPANDE**

FÖRBUNDSOMRÅDESNYTT sprids via föreningarna med hjälp av GroupWise och riktar sig i första hand till medlemmar i vår organisation. Under 2010 skickades den ut löpande under hela året. I övrigt har AGENDA regelbundet skickats ut varje måndag med styrelsens veckoplanering.

- **LÖPANDE INHÄMTA INFORMATION**

En mycket viktig del av förbundsområdets kommunikationsstrategi bygger på direktkontakt med medlemmar och på kontakter mellan fackliga företrädare på de olika nivåerna i organisationen. Det har skett genom medlemsmöten, utbildningar, ordförandeträffar, förbundsområdesråd och vid andra mer informella tillfällen då styrelsen har kunnat utbyta information med medlemmar och fackliga företrädare. Detta är mycket viktigt för den

¹¹ Vår hemsida Blåljus startade upp år 1999

tvåvägskommunikation som krävs för att skapa delaktighet, sammanhållning och engagemang. Detta är i sin tur framgångsfaktorer i en organisation av vårt slag.

ÖVRIGT

Information och kommunikation är en mycket viktig del i vår fackliga organisation. Styrelsen har ett stort behov att nå ut med adekvat information och att få in information som speglar medlemsviljan i aktuella frågor. Vår kommunikationsstrategi bygger på fyra kanaler, tidningen POLISEN, hemsidan BLÅLJUS, informationsbladet FÖRBUNDSOMRÅDESNYTT och INTRAPOLIS. Genom dessa kan vi nå de målgrupper, förutom våra medlemmar, som är chefer i polisorganisationen, lokala och nationella politiker samt media.

FACKLIG UTBILDNING

Styrelsens mål för verksamhetsåret 2010

Huvudansvarig:

Kenneth Falk

Delansvarig:

Charlotte Nichols

Mål:

- Förse nya fackliga företrädare med adekvat utbildning

HUR GICK DET MED VERKSAMHETSMÅLET?

• UTBILDNING FÖR NYA FACKLIGA FÖRETRÄDARE

Under år 2010 gick 87 stycken av våra nya fackliga företrädare i länet introduktionskursen (steg-1-kursen) i Stockholm. Nästan samtliga som sökte kursen erbjöds en plats. Förutom tre vanliga introduktionskurser (två i maj och en i oktober) genomfördes också en kurs i november. Det var för att snabbt kunna utbilda den nya styrelse som valts vid ett extra årsmöte på Gränspolisföreningen i oktober månad.

VÅRT UTBILDNINGSSYSTEM:

- Steg 1, Introduktionskursen är en endagsutbildning ämnad för nya fackliga företrädare. Utbildningen finansieras av förbundet centralt men planeras och genomförs på respektive förbundsområde. Övriga kurser anordnas och genomförs av anställda på förbundskansliet.
- Steg 2 är en grundutbildning på tre dagar
- Steg 3 utgörs av ett antal kurser på olika ämnesområden så som arbetstid, pension, arbetsmiljö mm.
- Steg 4 är en facklig påbyggnadsutbildning som ger deltagaren en djupare kunskap kring de fackliga frågorna.
- Steg 5 är ämnade för de ämnesansvariga i respektive förbundsområde.
- Steg 6 är högre fackliga utbildningar som till exempel TCO kan erbjuda.

Det är meningen att de fackliga företrädarna ska gå de sex stegen i tur och ordning.

I övrigt samordnas och prioriteras ansökningar till övriga kurser och skickades in till förbundskansliet. Tyvärr motsvarar inte tillgången på utbildningsplatser den efterfrågan som finns. Störst bekymmer utgör den begränsade tillgången till Grundutbildningen (steg 2). Av 30 ansökningar från Stockholms län erbjöds endast 10 stycken en plats på utbildningen. Att möta upp endast en tredjedel av utbildningsbehovet är ett problem på kort sikt och en allvarlig skada på lång sikt. Även till andra utbildningar är efterfrågan på utbildningsplatser större än tillgången.

Kort sagt, vi har kunnat möta det utbildningsbehov som förbundsområdesstyrelsen själva kan påverka (steg 1) men till andra kurser där ansvaret ligger på förbundet centralt finns mer att önska. Problemet är påtalat vid flera tillfällen, med en ny förbundsstyrelse finns hoppet om att frågan får sin lösning.

Det är känt att kunskap är makt. För att den fackliga organisationen ska klara sina uppgifter krävs kunskaper om lagar och avtal. Med andra ord är en väl utvecklad facklig utbildning, som möter utbildningsbehovet, en förutsättning för en framgångsrik facklig verksamhet.

SAMARBETE MED ANDRA FÖRBUND

Under en tid har det förekommit ett visst erfarenhetsutbyte mellan Polisförbundet Stockholms län och Brandmannaförbundet. Efter hand har erfarenhetsutbytet utökats och i maj månad genomfördes en skraddarsydd utbildning i Brandmannaförbundets lokaler i Hökarängen med kursledare från Polisförbundet Stockholms län. Utbildningen, som i första hand vände sig till företrädare lokalt på Brandstationerna, visade sig vara mycket uppskattad.



MILJÖ

Styrelsens mål för verksamhetsåret 2010

Huvudansvarig:

Leif Eriksson

Delansvarig:

Anders Westlund

Mål:

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

HUR GICK DET MED VERKSAMHETSMÅLET?

- **KÄLLSORTERING**

Förbundsstyrelsen har under en längre tid källsorterat, genom att bl.a. samla pet-flaskor, aluminiumburkar, tidningar m.m.

- **ELFÖRBRUKNING/ENERGIEFFEKT**

Lågenergilampor köps in i stor utsträckning istället för vanliga glödlampor. Den som lämnar arbetsplatsen sist, ser till att släcka ner befintlig belysning. Nya energisnåla datorer är införskaffade på alla arbetsplatser.

- **TRANSPORTER**

Samåkning sker i stor utsträckning när man åker på externa/interna möten.

- **UPPHANDLING**

Vid upphandling/köp av varor försöker styrelsen att beakta miljöfrågan.



D – ARBETSMILJÖ

Styrelsens mål för verksamhetsåret 2010

Huvudansvarig:

Emma Cronberg

Delansvariga:

Charlotte Nichols
Roger Östergren

Mål:

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

SAMMANFATTNING AV VERKSAMHETSMÅLEN

Den snäva ekonomin tillsammans med arbetsgivarens krav på att pressa maximalt ur varje individuell resurs, har satt sina spår i arbetsmiljön. Samverkansklimatet har hårdnat.

Framsteg har skett bland annat genom de lokala skyddsombuden, distriktens och länets huvudskyddsombuds drivkraft och nytänkande i ärenden. Det har varit glädjande att under året uppleva en stark och vital skyddsorganisation i Stockholm där vi skyddsombud stöttat varandra i frågorna, som vi alltmer tvingas få bedömda av extern part, det vill säga Arbetsmiljöverket, för att nå framgång.

Arbetsmiljön är en integrerad del av nästan all facklig verksamhet och kommer sannolikt att spela en allt mer växande roll i det framtida fackliga arbetet. Skyddsorganisationens ambition och kollegornas behov av att bryta ny mark är stor.

HUR GICK DET MED VERKSAMHETSMÅLET?

• **ETT FÖRBÄTTRAT SYSTEMATISKT ARBETSMILJÖARBETE**

Under året har vi försökt att påverka frågan om det systematiska arbetsmiljöarbetet genom de forum besluten fattas i, t.ex. i chefs- och ledarskapsfrågor, central samverkansgrupp (CSG) etc. Samtidigt har distriktens huvudskyddsombud (HSO) låtit driva samma frågor på sina

distrikt, via lokal samverkansgrupp (LSG), distriktssamverkansgrupp (DSG) samt övriga forum. Syftet är att få större genomslagskraft i frågorna då de lyfts på flera håll i organisationen.

Det är av stor vikt att arbetsgivaren regelbundet undersöker arbetsförhållandena för att upptäcka eventuella risker och brister i tid. Arbetsgivaren ska göra årliga arbetsmiljöinventeringar (skyddsron) på alla arbetsplatser innan april månads utgång. Detta har fungerat med mycket varierande resultat i länet. Många distrikt har blivit bättre men det finns en klar förbättringspotential. Vi har bestämt oss för att fokusera på arbetsmiljöinventeringarna första tertialet i år, 2011. Generellt sett har arbetsgivaren blivit bättre på att genomföra skyddsroner vid behov utöver de årliga inventeringarna.

Vår bedömning är att arbetsgivaren tar initiativ till fler riskbedömningar än innan. Vi ser dock att det finns utrymme att bli ännu bättre både centralt och lokalt. Riskbedömningar är en viktig del av det systematiska arbetsmiljöarbetet för att identifiera risker och eventuella brister i tid. Arbetsgivaren har i samverkan med oss tagit fram ett flertal checklistor (riskbedömning vid förändring, arbetsplatsundersökning, rehabilitering m.fl.) som stöd för cheferna i deras arbete. Checklistorna används i varierande mängd i länet varför de har lyfts som goda verktyg av huvudskyddsombuden på DSG i distrikten.

Vid våra månatliga möten med distriktens HSO har det framförts ett behov av utbildning för skyddsombuden. Arbetsgivaren har i samverkan med några av länets HSO planerat in fyra utbildningstillfällen under hösten. Tyvärr blev tre av dem inställda på grund av lågt antal anmälda. Inför årets utbildningar ska vi justera rutinerna och anmälningsförfarandet för att på bästa möjliga sätt utnyttja utbildningsmöjligheten.

Ett viktigt område i det systematiska arbetsmiljöarbetet är att aktivt arbeta med arbetsskador och tillbud. Myndigheten använder sig av det webbaserade arbetsskadesystemet LISA (lokalt informationssystem om arbetsskador och tillbud). Vi har arbetat på bred front för att förbättra detta system genom att skriva till ansvariga i myndigheten och på RPS. Det finns fortfarande administrativa hinder och problem med systemet samt med att få arbetsgivarföreträdare att arbeta mer aktivt i systemet. Det finns stora möjligheter att arbeta systematiskt och det gäller att skapa väl inarbetade rutiner.

Arbetsmiljöverket (AV) har inför år 2011 planerat att genomföra psykosociala skyddsroner på tio arbetsplatser i Polismyndigheten i Stockholms län. Arbetsplatserna kommer att tas fram i samverkan mellan oss och arbetsgivaren. Syftet är att både belysa de arbetsplatser som fungerar bra och de som fungerar mindre bra. Förhoppningsvis genererar de framgångsrika metoder och goda rutiner generellt i det systematiska arbetsmiljöarbetet i länet.

I Arbetsmiljöverkets författningssamling finns reglerat frågan om medicinska kontroller; dels vilka som är tvingande, dels de som arbetsgivaren kan erbjuda de anställda. Vi har gått igenom aktuella grupper som ska eller bör erbjudas medicinsk kontroll i våra möten med arbetsmiljösektionen. Vi har med hjälp av skyddsombuden i distrikten inhämtat synpunkter samt förslag på vilka grupper som behöver dessa kontroller.

I den senast godkända checklisten fick vi bl.a. med hälsoundersökning på arbetstagare som innehar Tritunnbehörighet (tunnelbanepolis) och hörselundersökning på arbetstagare som exponeras för hörselskadligt buller enligt gränsvärden (AFS 2005:16).

- **UTMATTADE KOLLEGOR UNDER NUVARANDE ARBETSTIDSFÖRLÄGGNING**

Vi har arbetat kontinuerligt med handlingsplanen som skrevs efter riskbedömningen av arbetstidsförläggningen.¹² Arbetet har skett både länsövergripande och på distrikten: Vi har följt upp arbetsskador och tillbud som skrivits med anledning av ATA/Polis effekter. Det kommer in ett fåtal anmälningar, men de som fortsätter att komma in är allvarliga till sitt innehåll. Vi har följt upp jämställdhets- och föräldraaspekter samt företagshälsovårdens statistik. I uppföljningen ingår att se på konsekvenserna, eventuellt vidtagna åtgärder och behovet av ytterligare åtgärder.

Resultatet i dagsläget av detta arbete visar att arbetsgivaren fångar upp och åtgärdar på individnivå utifrån ohälsa pga. arbetstidsförläggningen. För kollektivet som upplever försämrad ohälsa och ökad risk för olycksfall, har tillräckliga åtgärder ännu inte vidtagits enligt vår bedömning. Det statistiska underlaget är för svagt. Vi har i handlingsplansarbetet följt upp effekterna tertiärvis. Tendenserna/trenderna är för små för att kunna kräva vidare åtgärder utifrån dessa kortare perioder. Därför genomförs en årssammanställning i februari 2011. Vi har nått fram till att arbetsgivaren delar vår lägesbild av situationen; ett önskat normaliserat läge där en generell uppgivenhet råder bland våra skiftesarbetande kollegor. Utmattad personal löper som en röd tråd genom arbetstidsförläggningsfrågan.

För att komma åt den svaga punkten statistiskt underlag, vände vi oss först till Arbetsmiljöverket som har tagit fram statistik åt oss från sina rullor. Arbetsrelaterade sjukdomar har ökat i Stockholm på grund av sociala eller organisatoriska faktorer med 124 % när året innan ATA:ns införande jämförs med det kommande året. Bruttosiffrorna är dock låga och höjningen ska sättas i förhållande till kollektivet. Ingen övrig statistik påvisar någon förändring. Vi har kommunicerat frågan med Arbetsmiljöverket som även de ser att den upplevda effekten hos individen inte fångas upp av nuvarande underlag.

I fortsatt frånvaro av denna pusselbit samverkade vi med skyddsorganisationen nationellt och skrev en begäran till Rikspolischefen om en partsgemensam enkät som undersöker hälsoeffekterna hos främst våra skiftesarbetande kollegor. Vi fick till svar av arbetsgivaren att denne hade tillsatt en enmansutredare i form av sömnforskare Göran Kecklund för att belysa ATA/Polis eventuella konsekvenser.

Kecklunds utredning gav för handen att avtalet rent tekniskt inte påvisade några hälsorisker men personalens upplevelse av arbetstidsförläggningen saknades, det vill säga den praktiska dimensionen saknades. Då arbetsgivaren valde att inte ta till vara på denna synpunkt från utredningen, eller motsvarande behov från skyddsorganisationen, har vi nu på nationell nivå lagt in samma begäran om en partsgemensam enkät som ett yrkande i pågående RALS.

Vi har ett nära samarbete med de fackligt arbetstidsansvariga då våra frågor går hand i hand och är beroende av varandra för bästa lösning. Där befinner vi oss idag. Fortsatt arbete är planerat och pågår men den delen tillhör verksamhetsplanen.

¹² Riskbedömningen genomfördes, efter framställan till Arbetsmiljöverket av skyddsorganisationen, med anledning av införandet av ny arbetstidsförläggning efter det att avtalet ATA/Polis tecknades 2008

- **REHABILITERINGSREGLERNA**

Vi har under året haft avstämningarna med arbetsgivaren och Försäkringskassan efter införandet av den nya rehabiliteringskedjan. Arbetsgivaren är positivt inställd till att lösa situationen för varje individ då det finns bra förutsättningar för detta inom vår myndighet. Vi har även regelbundet stämt av situationen gentemot distriktens/avdelningarnas skyddsombud. Effekterna har blivit mindre dåliga än farhågorna, inför de förändrade förutsättningarna, för våra berörda kollegor. Ofta fångas kollegor på väg in i rehabiliteringskedjan upp i tid och får adekvat rehabiliteringsplan och lyckad återgång till arbetet. Dock kvarstår frågetecken kring om vi har kunskap om alla individärenden som skulle behöva vårt stöd i processen. På några enheter där det systematiska arbetet haltar, haltar även denna del.

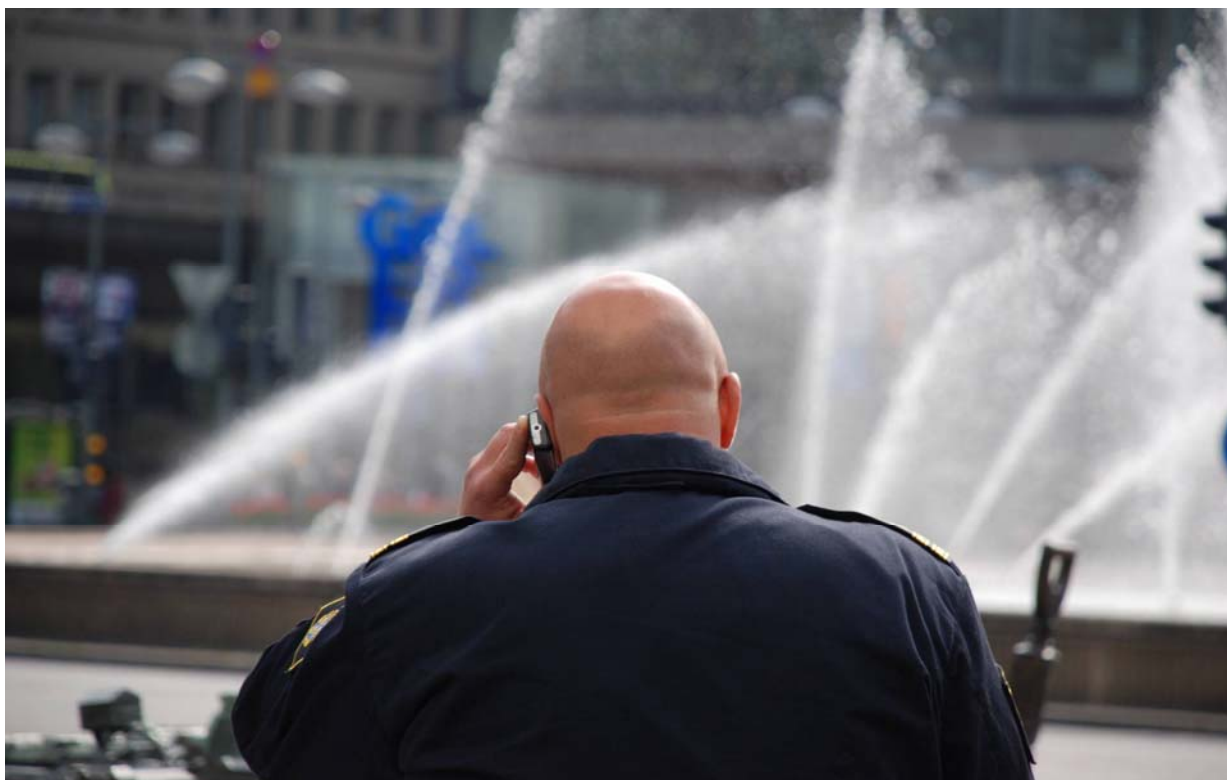
- **RAKEL (RADIOKOMMUNIKATION FÖR EFFEKTIV LEDNING)**

Arbetet med införandet av RAKEL har fortsatt under verksamhetsåret. RAKEL, som är ett system av betydelse för ett flertal myndigheter, är uppbyggt med stöd av ett politiskt beslut. Det är dock den lokala arbetsgivaren som har arbetsmiljöansvaret när systemet används. Under året har vi samarbetat med arbetsgivaren regelbundet i de frågor som varit aktuella sedan länge. Vi har bl.a. haft täckningen, utbildning, larmproblematiken och nya rutinen beträffande tillbud i RAKEL som stående punkter att diskutera.

Användarna har deltagit och påverkat utvecklingen på många sätt bl. a. genom att noggrant rapportera in platser med bristande täckning vilket möjliggjort att arbetsgivaren har kunnat rapportera vidare till RPS som i sin tur rapportat vidare till MSB (Myndigheten för samhällsskydd och beredskap). Täckningen har byggts ut kontinuerligt och är, med några undantag, i stort komplett.

I längden blir det svårigheter att bära dubbla radiosystem och för att eliminera problem med handhavandet av RAKEL påbörjades ett arbete med att utbilda alla länsinstruktörer och RAKEL instruktörer. De fick en gemensam utbildning för att kvalitetssäkra att alla användare sedan skulle få samma utbildning. Det gick ut en central order om att genomföra utbildningen ute i distrikten och det fanns ett värde i att alla användare fick samma utgångsläge i utbildningen oavsett var i länet man arbetade; en kvalitetssäkring i användandet och handhavandet.

I början på året 2010 **var larmproblematiken stor**. Det var svårt för arbetsgivaren ute i distrikten att själv utreda larmtillbuden samtidigt som det var viktigt att hantera dem skyndsamt. Arbetsgivaren har haft stora svårigheter att hitta en bra och acceptabel lösning på det här problemet. Vi satt på Bergsgatan och vidarebefordrade de tillbud som handlade om larm för att kunna hantera dem snabbt. Det är egentligen helt fel metod då detta är ett rent arbetsgivaransvar. Arbetsgivaren har nyligen efter drygt ett års diskussioner utsett en person i länet som ska bevaka tillbuden, speciellt de som handlar om larm. Dessutom kan arbetsgivaren nu skapa sig en allmän uppfattning om hur RAKEL fungerar i länet. Orsakerna till att larmet inte har fungerat har varit av olika karaktär såsom tekniska problem men även användarproblem. Härtill kommer fel som gjorts på OLKC (metoder, handhavande, etc.). I skrivande stund har problemen mer eller mindre upphört vilket är mycket bra.



Den nya rutinen för hantering av tillbud beträffande RAKEL har varit svår att implementera i myndigheten. Syftet med rutinen var att tydliggöra flödet och hanteringen av tillbud för alla chefer. Arbetsgivaren har vid olika forum med ordningscheferna i länet diskuterat rutinen. Vi har via DSG på distrikten ställt frågor angående rutinen, skrivit om den på Blåljus och i tidningen Polisen. Tillbud och arbetsskador ska behandlas ute på distrikten och rutinen visar tydligt hur gången är mellan de olika befattningshavarna. Nu fungerar rutinen bättre men resan dit har varit lång, onödigt lång.

Den 3 juni 2010 hade Stockholm sitt driftsättningsmöte där man skulle fatta beslut om RAKEL skulle bli ett godkänt IT-system eller inte. Med på mötet satt dels ett flertal individer från RPS, dels arbetsgivaren och vi. Vår tyngdpunkt lades på larmproblematiken och den undermåliga hanteringen av arbetsskador och tillbud. Mötet sammanfattades och man kunde konstatera att det fanns tre (3) allvarliga avvikelser; larmproblematiken, CORA (en applikation till RAKEL för radio-telefoni-storm) behövde bli godkänt som IT-system och tjänsteföreskriften till FAP 140-1 behövde bli färdig. Det innebar att RAKEL inte blev godkänt som IT-system och provdriften fick fortsätta. Således förblev S70M och S80 myndighetens två ordinarie radiosystem och ska de bäras parallellt med RAKEL.

De aspiranter som kommer till myndigheten har bara fått utbildning i RAKEL. När det gäller aspiranternas utbildning i de ordinarie radiosystemen finns det reglerat i FAP 761-1. Av den nationella kursplanen framgår det att utbildningen ska omfatta "handhavandet av Polisens radiosystem" vilket måste innefatta alla system och således har respektive distrikt ansvar att utbilda sina aspiranter. Vi har fått signaler om att de finns brister i utbildningen. Det är av synnerlig vikt att alla aspiranter får utbildning i S70M och S80 då de ska bäras parallellt med RAKEL. Det ska dessutom finnas utrustning i de ordinarie radiosystemen vilket både skyddsorganisationen och arbetsgivaren har påtalat vid ett flertal tillfällen. Detta gäller fram till dess att RAKEL blir myndighetens ordinarie radiosystem.

Mot bakgrund av att RAKEL inte bara är ett radiosystem utan ett helt IT-system måste det uppgraderas allt eftersom det kommer nya versioner dvs. ny programvara. Många av de kvarvarande problemen ska enligt uppgift avhjälpas genom den senaste uppgraderingen av Sepura till version 10. Uppgraderingen skulle initialt ha genomförts efter Kronprinsessans bröllop men tidsplanen har tyvärr reviderats vid ett flertal tillfällen. En av anledning till förseningen är att RPS inte har kunnat leverera den nya versionen enligt planen. Nu ska uppgraderingen ske med start i början på mars 2011 och förhoppningsvis får vi det resultat vi så länge väntat på, bl.a. tappade talgrupper och whisper mode funktionen. Distrikten ska också påbörja utbyte av handstationerna till de nya av modell STP8000. Man avser att byta cirka 2000 stationer per år.

Vid större insatser har det uppstått problem med de sexställiga anropsnumren. Dels är det besvärligt för polisinsatschefen att leda insatsen dels är det svårt att hinna med i det operativa arbetet på OLKC. Här pågår det ett arbete där arbetsgivaren eventuellt ska gå in med en skrivelse till RPS för att försöka få till stånd en förändring.

Polismyndigheten i Stockholm har tyvärr i väldigt stor utsträckning fått utveckla och förbättra RAKEL under resans gång. Vi är landets största polismyndighet med ett flertal stora kommenderingar som dessutom under de senaste åren tenderar att bli fler. RAKEL-systemet sätts då på hårt prov vilket i och för sig är bra för att få kunskap om vilka delar som behöver byggas ut eller förbättras. Är det dessutom så att fler aktörer t.ex. landsting, kommuner m.fl. ska in och arbeta i RAKEL i Stockholm måste vi veta att systemet har den kapacitet som krävs.

Vi kommer att fortsätta arbetet med RAKEL i strävan att få ett tryggt och användarvänligt radiosystem. Alla måste vara mer eller mindre delaktiga, vi kan inte göra det själva. Genom att fortsätta skriva tillbud och arbetsskador, erfarenhetsberättelser, utvärderingar, utvärdera insatser och kommenderingar, läsa APT-protokoll och annan dokumentation kan vi lättare påverka systemet till förbättring och förändring. Arbetsgivaren är ytterst ansvarig för arbetsmiljön beträffande RAKEL och vi ska fortsätta bevaka att dess skyldigheter efterlevs.

ÖVRIGA ARBETSMILJÖÅTGÄRDER

• POLISENS UTBILDNINGSSTÖD (PUST)

Det nya arbetssystem och arbetsmetoden PUST ska införas i Stockholm. Enligt beslut från RPs Bengt Svensson ska vi och resten av landet ha infört PUST del 1 den 31 maj 2011. Arbetet med införandet i Stockholm startade under hösten. En styrgrupp och en projektgrupp arbetar parallellt. Vi har facklig medverkan i båda grupperna. Dessutom har vi facklig medverkan i den nationella styrgruppen gällande PUST. Redan från början kunde vi konstatera att införandet är förknippat med en hel del risker/problem – ett tajt införandeschema, arbetsmiljö i fordonen, ett helt nytt arbetssätt och förvaring av datorerna är några av dem.

Arbetet med PUST kommer att fortsätta och vi ser att det kommer att vara en stor fråga under en längre tidsperiod.



- **SPT**

Vi har haft regelbundna möten med cheferna för SPT:n (den särskilda polistaktiken). Problem under året som vi har tryckt på för åtgärder har varit kommande brist på SPT-uniformer för 2011, behov av att påbörja framtagande av nya SPT-fordon, kollegor som har tvingats arbeta i hårda kommenderingsmiljöer **utan adekvat utbildning och utrustning för arbetsuppgiften - vilket även har gett psykiska konsekvenser**, trött och högt arbetsbelastad SPT-organisation mm. En del av dessa problembilder delar vi partsgemensamt med arbetsgivaren. Sakfrågor som vi lyft har inte lett till önskad förändring. Därför har även biträdande operativa chefer, som tillika är planeringsansvarig för länets kommenderingar, börjat engagera sig i arbetet inom SPT problematiken.

- **SUR-GRUPPEN (STOCKHOLMS UTRUSTNINGSRÅD)**

Fysiska arbetsmiljöfrågor har vi drivit i den under året nystartade SUR-gruppen. Exempelvis långärmad skjorta med uppkavlingsbara ärmar för samtlig yttre personal, bevakning av persedlar vars upphandlingsavtal går ut och ny upphandling behöver initieras, SALSA i fordonen, taktisk ficklampa, skyddsklassnivå på skyddsväst etc. Fortsättning följer.

- **BULLERSKYDD**

Bullerskydd för berörd personal har samverkats med arbetsgivaren under längre tid utan acceptabelt resultat. Vi har anmält arbetsgivaren till arbetsmiljöverket i syfte att medarbetarna ska få det skydd de behöver utan ytterligare onödig tidsspillan.

- **ROSERSBERG**

Styrgruppen, med facklig medverkan, har under året fortsatt arbetet med Rosersberg, Polisens nya utbildningsplats. Motorbanan och hundarnas dressyrplats blev klart under hösten. I samband med detta så invigdes Rosersberg officiellt. Det är fortfarande inte klart hur det kommer att bli med Bombskyddssektionen. Planeringsarbete pågår. Styrgruppen har lämnat över ett förslag till beslut. I december beslutades om nedläggning av styrgruppen. Fortsatt arbete ska härnäst skötas i chefslinjen och de frågor och problem som dyker upp ska lösas lokalt.

- **GRÖN LASER**

Under året har Stockholm haft en rad stora kommenderingar. Vid några av dem utsattes bl.a. SPT personalen för grön laser. Huvudskyddsombudet på Operativa avdelningen agerade genom att lyfta frågan till Arbetsmiljöverket vilket resulterade i att vi från och med Salemkommenderingen har ett par skyddsglasögon till föraren i varje SPT fordon. I skrivande stund ska det finnas ett färdigt avtal i myndigheten för inköp av skyddsglasögon.



E – TRYGGHET

ALLMÄNT OM TRYGGHET MM

Trygghet är en av Polisförbundets grundläggande värderingar.

Polisarbetet leder sina utövare in i situationer som kan sluta i ett rättsligt förfarande på den tilltalades plats och att det sedermera kan leda till att man förlorar sitt arbete. Det ger den enskilde polisen en otrygghet som är unik och den otryggheten kan få stora konsekvenser för en hel familj. Polisarbetet leder också sina utövare in i situationer som slutar på målsägandes plats och även då behövs hjälp och stöd för att få sina rättigheter tillgodosedda. Särskilt som Brottskadenämnden förfäktat uppfattningen att man vid övergrepp, våld eller kränkningar inte skulle lida lika mycket på grund av att man är polis. Ej heller är vår arbetsgivare den som i första hand ställer sig bredvid eller framför den anställde som anklagas för olika saker, när denne bara fullgjort sin arbetsskyldighet och utövat lagligt våld. Ett slag mot en polis, är ett slag mot länspolismästaren och slag mot lagen!

Grunderna för Polisförbundets rättshjälp styrs av stadgarna. I dessa anges att *en medlem ska ges stöd då denne ställs till ansvar på grund av facklig verksamhet eller för åtgärd eller underlåtenhet i tjänsten*, men rättshjälp kan också beviljas i andra typer av ärenden. Hos oss innebär det stora medlemstalet och vår särskilda situation att vi är flitigt förekommande i förbundsstyrelsens dagordning. Under året beviljade förbundsstyrelsen 36 av 38 ansökningar om rättshjälp från våra medlemmar.

Polisförbundet har varit det fackförbund i Sverige som haft ojämförligt störst framgång när det gäller att driva sina medlemmars ärenden i arbetsdomstolen, enligt LO-TCOs rättsskydd. Räknat per medlem var Polisförbundet oöverträffat 2010. Med 8 miljoner kronor ökade de skadestånden och ersättningen med 3 miljoner kronor jämfört med 2009. Ersättningen motsvarar cirka 400 kronor per medlem. Unionen fick ut en femtedel av det Polisförbundet klarade hem när man räknar per medlem. Ändå arbetar Unionens medlemmar inom den privata sektorn, man hade kanske trott att en statlig arbetsgivare skulle hålla sig bättre inom det arbetsrättsliga regelverket...

För den enskilde är detta oftast en omskakande händelse och behovet av stöd och samtal är stort. De fackliga företrädare som arbetar närmast, och kanske känner den ifrågasatte konstapeln är ofta de mest lämpade att ge det omedelbara stödet. Utan aktiva föreningsföreträdare skulle styrelsen tvingas prioritera på ett helt annat sätt. Nu har vi framför allt en rådgivande och informerande roll, samt förmedlar kontakt med förbundets rättsskydd. I de fall, en medlem föredrar att hans lokala fackliga företrädare inte ska företräda honom eller henne, går vi självklart in och tar den rollen.

F – YRKESFRÅGOR

VERKSAMHET/BUDGET

Styrelsens mål för verksamhetsåret 2010

Huvudansvarig:

Peter Frisell

Delansvarig:

Leif Eriksson

Mål:

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

HUR GICK DET MED VERKSAMHETSMÅLEN?

- **VIKTA ARBETSBELASTNINGEN VID AVDELNINGAR OCH POLISMÄSTAR-DISTRIKT I BUDGETARBETET GENOM ATT JUSTERA NYCKELTALEN**

Denna viktiga rättvisefråga har diskuterats i styrgruppen för verksamhetsplanen och med chefen för ekonomiavdelningen eftersom vi inte fått delta i budgetgruppens arbete. Deras arbete har avrapporterats i styrgruppen för verksamhet och budget 2011.

Polismyndigheten har ingen annorlunda uppfattning än vi i de stora frågorna, men vi är fast i det system som används (PRR) och rikspolisstyrelsens anvisningar. Hela fördelningsmodellen ses nu över inom polisen varför frågan blir än mer aktuell under kommande år.

- **FÖRANKRA ARBETET MED 2011 ÅRS VP/BUDGET VÄL I DEN FACKLIGA ORGANISATIONEN**

Intresset för att aktivt medverka har varit blandat från föreningarna varför vi inte kan säga att det skett en fullgod förankring. Likväl har styrelsen fört en fruktsam dialog med dem som varit aktiva i frågan. Polismyndigheten har varit intresserad av de synpunkter som vi förmedlat.

POLISSTYRELSEN

Polisstyrelsens ordförande Kristina Alvendal (m) har verkat under sitt fjärde och sista verksamhetsår. Polisstyrelsen består av tretton ledamöter från sju olika partier och där Carin Jämtin (s) varit vice ordförande under de senaste åren. Vår representation i polisstyrelsen, har varit Stefan Eklund och Peter Frisell.

Verksamhetsplanen och den tillhörande budgeten har föranlett de flesta frågorna under det gångna året. Polisstyrelsen har också vid ett flertal tillfällen framfört beröm för våra medlemmars goda arbete som lett till att just dessa planer har kunnat förverkligas.

2010 var ett valår vilket nu efter årsskiftet 2011 betyder att en delvis ny Polisstyrelse utsetts i Stockholms Län. Den avgående ordföranden Kristina Alvendal föreslog att polismyndigheten inte skulle avvakta den nationella organisationsöversynen utan påbörja arbetet om hur vår interna polisorganisation ska se ut i framtiden.

Ett av de sista besluten i verksamhetsplanen för år 2011 var att bibehålla det tidigare polisstyrelsebeslutet om en halvering av blåsmålet vilket vi fackligt har verkat för. Detta i strid med RPS och myndighetens uppfattning. Vid Kristinas Alvendals sista polisstyrelsemöte avtackades hon av oss för sitt förtjänstfulla arbete. Under hennes tid som ordförande har hon ägnat tid åt våra medlemmar och lyssnat på deras synpunkter.

Sammantaget kan vi konstatera att vår närvaro och möjlighet till kontakter med den politiska styrningen är mycket värdefull för vår påverkansmöjlighet.



*På våren 1947 varslade Polisförbundet om riksomfattande öppen konflikt. Det gick så långt att regeringen till-
skapade en särskild tjänstepliktslag för polispersonalen. Det möttes av förbundet med massuppsägningar och på
bilden står fr v förste vice ordf Bertil Skoglund, ordf. Erik Hellberg och andre vice ordf Olof Larsson med hän-
derna fulla av uppsägningar. (Foto: Text och Bilder)*

KOMMENDERINGAR

Styrelsens mål för verksamhetsåret 2010

Huvudansvarig:

Roger Östergren

Delansvariga:

Peter Frisell
Övriga styrelseledamöter

Mål:

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

Det har, under verksamhetsåret, genomförts ett stort antal myndighetsgemensamma kommenderingar. Förutom de årligen återkommande kommenderingarna (1 maj, 6 juni, Salem och de stora idrottsevenemangen) krävdes det även stora personalresurser på bröllopskommenderingen i juni och på valkommenderingen fram till september. Dessutom krävdes stora personalresurser på bernsdemonstrationerna, iranska demonstrationerna samt synlighetsinsatsen i samband med självmordsbombaren. Det har varit fackligt deltagande i planeringsmötena och stabsarbetet vid dessa kommenderingar. Fältarbetet har bedrivits både från styrelsen och från länets föreningar. Samarbetet med länsplaneringen och berörda chefer har fungerat tillfredsställande. Den checklista som togs fram av oss förra året används numera som ett naturligt hjälpmedel i stabsarbetet. De arbetsskador och tillbud som upprättas vid kommenderingar måste hamna rätt i LISA-systemet. Anmälningarna ska hamna under kommenderingar och inte på individens hemmadiatrikt.

HUR GICK DET MED VERKSAMHETSMÅLEN?

• KOMMENDERINGARS GENOMFÖRANDE

I samband med bröllopskommenderingen genomfördes en helt ny sätt att arbeta i staben. Säkerhetspolisen och Försvarsmakten samgrupperade med Polismyndigheten. Detta samarbete slog väl ut. Logistikarbetet på kommenderingarna fungerar generellt mycket bra. Antalet skrivna arbetsskador och/eller tillbud vid kommenderingar har generellt ökat i antal. En anledning till det ökade antalet inkomna anmälningar kan vara att man numera tar vara på anmälningarna på ett bättre sätt. Anmälningarna i LISA-systemet hamnar oftare på rätt nivå och plats än tidigare. Kilo, Romeo, rytteri och hund har under året fått en mer klargjord roll inom SPT-konceptet. Vissa fotbollskommenderingar (SPT-kommenderingar) genomfördes under sommaren med personal utan SPT-utbildning. Även om orsaken till det kan vara att för få poliser har SPT-utbildningen kan vi aldrig acceptera lösningen.

- **VÄL KÄND ARBETSTIDSFÖRLÄGGNING SAMT I FÖREKOMMANDE FALL EKONOMISK ERSÄTTNING**

Styrelsen har under verksamhetsåret fortsatt med arbetet att verka för att arbetsgivaren så tidigt som möjligt beslutar om vilken arbetstidsförläggning som ska gälla inför varje kommendering. Ersättningsfrågan är kopplad till arbetstidsförläggningen. SPI-avtalet har under året varit föremål för diskussion. Det har dock inte skett några konkreta förändringar skett med detta avtal under året. SPI-avtalet har bara använts vid ett fåtal tillfällen och då med ett litet antal berörda individer.

TILLSÄTTNINGAR

Styrelsens mål för verksamhetsåret 2010

Huvudansvarig:

Kenneth Falk

Delansvariga:

**Leif Eriksson
Anders Westlund**

Mål:

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

HUR GICK DET MED VERKSAMHETSMÅLEN?

- **PARTSAMMANSATT UTBILDNING**

Vi har under många år efterfrågat en gemensam hållning, och en bättre struktur, kring rörlighetsfrågorna. I många stycken har vi redan en gemensam syn och sedan några år har vi också ett i samverkan framtaget dokument, en policy, som styr hur tillsättningar ska genomföras i vårt län. Tyvärr har det visat sig att kunskapen om dokumentets innehåll och tillämpning kan bli bättre på sina håll. Därför har en gemensam utbildning efterfrågats. Förutom den utbildningsinsats som genomförts i samband med försöksprojektet för tillsättningar av indirekta chefer har det, trots att det påtalats vid flertalet tillfällen, inte genomförts någon utbildning. Frågan kvarstår och kommer att framföras tills målet är nått.

- **PARTSGEMENSAMT STYRDOKUMENT**

Under arbetet med att ta fram ovan nämnda policy var parterna överens om att fortsätta arbetet kring rörlighetsfrågorna och då närma sig personalrörligheten på ett mer övergripande och strategiskt sätt. Tyvärr kan vi konstatera att det arbetet aldrig har kommit igång. Om det beror på ointresse, resursbrist eller på något annat ska vi inte sia om, men vi kan konstatera att myndigheten har mycket att vinna på en mer strategisk hållning till personalrörlighetsfrågorna.

- **ÖKAT ANTAL ROTATIONSPLATSER**

Som en del av en ökad rörlighet har styrelsen förespråkat en ökad arbetsrotation. Det är ett bra sätt för en medarbetare att prova nya arbetsuppgifter och utöka sin kompetens. Så har också skett. Under 2010 har arbetsrotationerna ökat vilket är mycket positivt.

- **TILLVARATA KOMPETENSEN BLAND OBEFORDRADE**

Myndigheten har blivit bättre på att ta tillvara och utveckla chefskompetens. Tyvärr finns det inte en lika positiv utveckling bland övrig personal. På det området finns mycket mer att önska. Styrelsen efterfrågar en strategi för att, på ett bättre sätt, tillvarata kompetensen bland obefordrad personal i myndigheten.

Detta är en fråga som finns med bland de frågor som ska hanteras i det fortsatta partsammansatt arbetet kring rörlighetsfrågor. Men på samma sätt och av samma anledning som med övriga rörlighetsfrågor har även denna avstannat.

- **PERSONALFÖRDELNING EFTER ARBETSBELASTNING**

Trots att vi sedan 15 år är en länsmyndighet görs fördelningen av resurser inom myndigheten i stor utsträckning av historiska skäl och inte efter arbetsbelastning. Resursfördelningen sker bland annat efter argumentation. I den här frågan har vi även under det gångna året misslyckats med att nå arbetsgivaren med våra argument.

I oktober 2010 gjordes fördelningen av de 83 som anställdes för att göra sin aspiranttid under första halvåret. Den ekonomiska fördelningsmodellen utgjorde grunden för fördelningen. Myndigheten argumenterade mot sig själv genom att påstå att det ekonomiska läget var en avgörande faktor samtidigt som man tog aspiranter från plus-distrikt till förmån för minus-distrikt. Denna förändring gjordes dessutom efter det att frågan förhandlats. Även för den mest insatte, med den mest välvilliga inställningen, är det svårt att skönja någon struktur. Det medförde att förbundsområdesstyrelsen beslutade sig för att reservera sig mot beslutet och det sätt som frågan processats inför beslutet.

CHEFSFRÅGOR

Styrelsens mål för verksamhetsåret 2010

Huvudansvarig:

Stefan Eklund

Delansvariga:

**Anders Westlund
Kenneth Falk**

Mål:

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

HUR GICK DET MED VERKSAMHETSMÅLEN?

• POLISER SKA LEDAS AV POLISER

Chefsföreningen/sektionerna i Stockholm, Västra Götaland, Skåne samt Norrbotten skrev en motion till representantskapet där man vill att Polisförbundets representanter på alla nivåer och i alla sammanhang, t ex vid tjänstetillsättningar, i partsammansatta arbetsgrupper och genom opinionsbildning, verkar för att all polisverksamhet ska ledas av polisutbildade poliser med kunskap och erfarenhet från polisens kärnverksamhet. Motionen bifölls av ett enigt representantskap.

• FACKLIG DELAKTIGHET

Medverkan i uttag till ledarskap på direkt- och indirekt nivå fungerar tillfredställande ute på föreningarna. När det gäller uttag på strategisk nivå så gör arbetsgivaren uttaget utan någon samverkan med förbundsområdet. I bästa fall informeras man i efterhand om uttaget.

• ARBETSMILJÖ OCH LEDARSKAP

Att en chef påverkar den psykosociala arbetsmiljön på sin arbetsplats är väl känt. För att chefen ska ha förutsättningar för att vara tydlig och stöttande behöver han/hon i sin tur få förutsättningar för att klara det. Det kan bl.a. ske genom att man väljer att karriärväxla. Ett stöd kan också vara att erbjuda handledning eller mentorskap. De chefer som väljer att

karriärväxla, har kvalificerad sakkunskap som bör tas tillvara när det är möjligt. Exempel på uppgifter som kan vara lämpliga är administrativt stöd till andra chefer och verksamhetsplanering. Att vara bollplank till nya chefer i sakfrågor är ytterligare en metod som kan vara värt att testa. Glädjande är att fler chefer idag väljer att skaffa en mentor.

- **STÄRKA SAMARBETET PÅ NATIONELL NIVÅ GÄLLAND CHEFSFRÅGOR.**

Samarbetet mellan chefsföreningarna/sektionerna i Stockholm, Skåne, Västra Götaland samt Norrbotten fortsätter. Tillsammans med ombudsmannen från Polisförbundet så har ordförandena besökt ett antal förbundsområden för att förmå dessa att vara mera aktiva i att bilda chefsektioner.

- **UTBILDNING FACKLIGA FÖRTROENDEVALDA**

Möjligheten för fackliga förtroendevalda att få gå den direkta ledarskapsutbildningen fortsätter. Målet är att minst en förtroendevald ska få gå direkta ledarskapsutbildningen varje termin. Andra individanpassade utbildningar har också genomförts.

- **ÖVRIGT**

Förutom motionen om att poliser ska ledas av poliser, skrev chefsföreningen i Stockholm samt chefsektionerna i Västra Götaland, Skåne samt Norrbotten en motion som behandlade karriärväxling för chefer. De vi trycker på är att man skapar en tydlig struktur för hur karriärväxling bör planeras och genomföras för individen. Representantskapet biföll motionen.



TJÄNSTEMÄSSIG UTBILDNING

Styrelsens mål för verksamhetsåret 2010

Huvudansvarig:

Roger Östergren

Delansvarig:

Peter Frisell

Mål:

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

Utveckling är en av Polisförbundets grundläggande värderingar.

För den tjänstemässiga utbildningen har det tidigare funnits ett utbildningsråd. Detta råd var partgemensamt, med deltagande från bland annat OFR/P. Under första halvan av verksamhetsåret var det dock en mycket låg aktivitet i detta råd, med endast något enstaka möte. Utbildningsrådet avvecklades och dess arbete återupptogs under hösten i *Forum för genomförande av myndighetsgemensam utbildning*. En återkommande punkt på dagordningen är och har varit - budget. Tjänstemässig utbildning ska alltid återkopplas till budget och utfall.

Inför varje år upprättar myndigheten en Masterplan som talar om hur och när den myndighetsgemensamma utbildningen äger rum.

Myndigheten tog emot ca 475 aspiranter under 2010 och kommer att ta emot ca 150 aspiranter under 2011.

HUR GICK DET MED VERKSAMHETSMÅLEN?

• RÄTT UTBILDNING

En förutsättning för att kunna utföra sina arbetsuppgifter på ett så bra sätt som möjligt är att arbetsgivaren tillhandahåller en adekvat utbildning i de fall det behövs. Trots att allt fler medarbetare får det är behovet av en adekvat utbildning i t.ex. fu-ledning större än utbudet.

• VERKA FÖR ATT UTBILDNINGSTAKTEN FÖR UTRYCKNINGSFÖRARKURSEN VÄSENTLIGT ÖKAR

Myndigheten lät genomföra en del större förändringar vad gäller den myndighetsgemensamma utbildningen. Organisatoriska förändringar och flytten av förarutbildningen till Motorbanan vid Arlanda resulterade i att den önskade mängd utbildningsplatser inte kunde tillgodose under våren. För att komma tillrätta med problemet

skulle man kraftig behöva utöka antalet kurser och kursdeltagare. Under året har 16 kurser genomförts. Under hösten klarade man dock av att utöka antalet individer på respektive kurs. I årsskiftet 2010/2011 är behovet ca 700 utbildningsplatser inom hela myndigheten. Kommande år planerar man för att kunna genomföra 16 kurser per år med 24 individer i varje kurs. Detta skulle göra att 384 poliser får genomföra förarutbildningen.

- **UTBILDNINGSBEVIS/KOMPETENSBANK**

Mall för utfärdande av utbildningsbevis finns på Intrapolis och en genomförd utbildning registreras i COPS. Utbildningsbevis utfärdas vid varje genomförd utbildning oavsett om den är nationell eller myndighetsgemensam.

- **KOMPETENSUTVECKLINGSPLAN**

Utvecklingssamtalet ska bland annat ligga till grund för individens utveckling. Samtalet ska behandla nuvarande arbetsuppgifter och förutsättningar samt framtida arbetsuppgifter och vilka förutsättningar som krävs då. Utifrån det kommer chef och medarbetare tillsammans fram till en individuell utvecklingsplan för medarbetaren.

- **UTBILDNINGAR PÅ KORT OCH LÅNG SIKT**

I myndighetens Masterplan (tidsplanen) som finns på Intrapolis under personalentré / kompetensförsörjning / utbildning redovisas fastlagda utbildningar på kort och lång sikt. Myndigheten ansvarar för att all utbildning kvalitetssäkras. Varje kursdeltagare uppmanas, efter genomförd kurs, att fylla i enkät om kursens kvalitet och innehåll. På detta sätt hoppas myndigheten att kvaliteten på kurserna bibehålls. Tidigare har man testat att ha enkäter bara på vissa kurser. Detta gav inte det resultat man ville uppnå. Resultat visade bara på om man skickat "rätt" individer och inte på om kursen var bra eller dålig.

- **ÖVRIGT**

Flytten från Tullinge fulländades under hösten när Hundenhetsens dressyrplats kunde flytta till Rosersberg. Den nya motorbanan på Arlanda invigdes under hösten. Då kunde även myndighetens förarutbildning flytta.



G – MÅNGFALD OCH LIKABEHANDLING

Styrelsens mål för verksamhetsåret 2010

Huvudansvarig:

Charlotte Nichols

Delansvarig:

Roger Östergren

Mål:

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

FAKTA

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

Med mångfald avses att alla människors lika värde respekteras och att människor bemöts utifrån detta oavsett bakgrund och individuella olikheter t.ex. genom någon av de sju diskrimineringsgrunderna. Detta är egentligen en självklarhet men vi kan konstatera att det inte alltid är självklart att alla behandlas lika. Alla människor ska vara garanterade principen om likabehandling. Mångfald innebär även en blandning av bakgrund och kompetens vilket har betydelse för arbete, kvalitet och medborgarorientering.

HUR GICK DET MED VERKSAMHETSMÅLEN?

• SYNLIKGÖRA LIKABEHANDLINGSFRÅGOR

Vi har under året fått ett nytt yrkesetiskt diskussionsverktyg att använda oss av för att på ett lätt och effektivt sätt lyfta likabehandlings- och mångfaldsfrågorna, Moral Matchen. För att leva som vi lär är det viktigt att även vi förtroendevalda i Stockholms förbundsområde ventilerar de här frågorna med varandra. Vid ett förbundsområdesråd i september spelade vi Moral Matchen med ett mycket lyckat resultat, många bra och givande diskussioner. Moral Matchen vann dessutom första pris för "Årets utbildningsinnovation 2010" vid årets Kompetensmässan.

- **KVINNLIGA FÖRTROENDEVALDA**

Det känns viktigt som förtroendevald att vi så gott det går strävar efter att öka mångfalden i våra styrelser dels för att spegla bilden av medlemmarna dels för att kunna belysa verksamheten ur allas perspektiv. Förbundsområdesstyrelsen genomförde under året en inventering av mångfalden i föreningsstyrelserna med utgångspunkt från bl.a. åldersfördelning i både ålder och tjänst, antalet kvinnor m.m. När det gäller just antalet kvinnor så är variationen stor i föreningarna.

Inventeringen visade att det i förbundsområdesstyrelsen samt de 11 föreningarna under år 2010 fanns sammanlagt 98 stycken förtroendevalda. Av dessa 98 var 31 kvinnor (32 %) och 67 män (68%). År 2008 var det 34% kvinnor och 66% män. Andelen kvinnor minskade således något. Det var inte någon större skillnad men för att motverka att det blir färre och färre kvinnor som förtroendevalda är det viktigt att bevaka frågan både hos valberedningen i respektive distrikt samt i styrelserna.

- **UTVÄRDERING GÄLLANDE INDIVIDUELL LÖNESÄTTNING**

Arbetsgivaren är inte längre skyldig att genomföra lönekartläggning varje år utan var tredje år. Mot bakgrund av det och att vi går från ett system med lönesättning av grupper till mer individuella löner är det särskilt viktigt att noggrant bevaka att det inte uppkommer osakliga löneskillnader. Utifrån de lönefiler vi har tillgång till i samarbetet med arbetsgivaren kan vi inte se att det finns några osakliga löneskillnader men denna fråga måste bevakas även framöver.

- **KARTLÄGGNING AV INDIREKTA OCH STRATEGISKA CHEFSTJÄNSTER**

Till stämman 2010 motionerade Chefsföreningen om att kartlägga tillsättningarna av indirekta och strategiska chefer för att motverka åldersdiskriminering. Vi väckte därför frågan hos arbetsgivaren i början av december 2010 och begärde då att en kartläggning ska göras dels utifrån ålder (åt båda hållen), dels utifrån kön. Arbetsgivaren informerade om att de snart ska påbörja en utvärdering av den nya tillsättningsmodellen gällande indirekta chefer i myndigheten. I samband med det kommer arbetsgivaren även att titta på de två diskrimineringsgrunderna ålder och kön.

- **ÖVRIGT**

Arbetsgivaren har också, i enlighet med handlingsplanen åtgärd 12, startat en strategigrupp för mångfald där vi ingår. Gruppen ska bland annat komma med idéer och förslag på aktiviteter som stärker och gynnar mångfaldsarbetet i myndigheten. Gruppen har tyvärr inte haft den framgång och styrka som vi hade hoppats på men arbetsgivaren har tagit nya tag inför 2011 med hopp om ett förbättrat resultat. Vi har också deltagit i styrgruppen i SPIRA-projektet i myndigheten.

H – OPINION, MEDIA

Styrelsens mål för verksamhetsåret 2010

Huvudansvarig:

Stefan Eklund

Delansvarig:

Emma Cronberg

Mål:

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

HUR GICK DET MED VERKSAMHETSMÅLET?

- **BIBEHÅLLA DEN GODA TILLGÄNGLIGHETEN FÖR MEDIA**

Vårt mål, att bibehålla den höga tillgängligheten för media och på det sättet vara med och påverka opinionen och beslutsfattare i sakfrågor, har främst fullgjorts av ordföranden i sina kontakter med media men även av andra i styrelsen och ute i föreningarna. Vi har deltagit i en mängd inslag både i lokal media men också i riksmedia. Här har också vår kommunikationsstrategi bidragit genom vår tidning POLISEN samt vår välbesökta hemsida BLÅLJUS som lett till uppföljningsartiklar/intervjuer.

- **ATT FÖLJA FÖRBUNDETS INRIKTNING I STORT OCH DÄRUTÖVER LOKALA FRÅGOR**

Vi har fortsatt under året för att öka kunskapen om polisens särskilda arbetsförhållanden genom kontakter i TCO-rådet men också direkt i ett samarbete med Brandmännens Riksförbund. Det sistnämnda skedde bl.a. genom att ett förbundsområdesråd förlades på brandstationen i Hökarängen där vi fick kännedom om deras verksamhet.