



## 2009 ÅRS VERKSAMHETS– OCH FÖRVALTNINGSBERÄTTELSE

Polisförbundet i Stockholms Län har i och med utgången 2009 rörande förvaltningsberättelsen avslutat sitt 15:e verksamhetsår. När det gäller de övriga verksamhetsgrenarna så avslutas verksamheten den 25 mars 2010. Året som gått har till skillnad från 2008 varit mer präglat av samförstånd och lugn, men frågan om det nationella arbetstidsavtalet är fortfarande är högaktuell.

Beträffande den nationella nivån i förbundet så har den utvecklats på ett positivt sätt. När det gäller kontakterna med övriga förbundsområden har vi fortsatt träffa förbundsområdena i Mälardalsregionen, Skåne samt påbörjat ett samarbete med Västra Götaland. Även dialogen med förbundskansliet har varit fortsatt god. Vid representantskapet i Piteå kom detta till uttryck genom den goda stämning som rådde mellan ombuden men också i samband med tematorgens kreativa diskussioner kring motioner och förslag.

I den avslutande pleniförhandlingen där besluten fattades kan vi konstatera att motionsutfallet till stor del vann bifall för "våra" eller liknande motionsskrivningar rörande arbetstid och lön.

Under året har det också förts en mängd debatter om polisens förmåga eller oförmåga att klara upp brott. Det har då påståtts, och även framförts i debatten, att organisationen med för många myndigheter skulle vara anledningen. Vissa politiker har då genast fallit in i enmyndighetstanken som en patentrösning.

Vi har lokalt fackligt reagerat mot den centralisering som förslaget skulle innebära. Professor Charles Westin, som utredde händelserna i Rosengård under 2009, har gett uttryck för att en Rikspolismyndighet snarare skulle skapa större bekymmer.

Givetvis måste man alltid vara öppen för nya lösningar men dessa måste då utgå från verksamheten och medborgarperspektivet.

Andra händelser som krävt fackligt engagemang både i föreningarna men också hos förbundsområdet är vår nya kommunikationsutrustning/It system RAKEL. Under hösten 2009 inträffade en stor mängd tillbud då larmfunktionen inte fungerade tillfredställande. Detta föranledde att vi från den fackliga organisationen gick in med en anmälan enligt Arbetsmiljölagens 6 kap, § 6a till polismyndigheten, vilket fick stor medial uppmärksamhet. Sammantaget satte det press på myndigheten och Rikspolisstyrelsen att förmedla rätt information till myndigheten för samhällsskydd och beredskap vilket har lett till förbättringar av radiosystemet.

Något som inte heller passerade obemärkt förbi är EU halvåret då Sverige var ordförandeland. Detta krävde mängder av bevakningar och kommenderingar. Även facklig var vi mycket engagerade i dessa och deltog även i en stor del av kommenderingarna. Med facit i hand kan vi konstatera att våra medlemmar löste uppgifterna på ett förtjänstfullt sätt.

På de följande sidorna utvecklar vi vår bild av verksamhetsåret mer i detalj i den ordning som förbundet tillämpat på Representantskapet för motionsredovisning. Under varje rubrik finns styrelsen mål med verksamheten redovisade och därefter följer en kortare redovisning av varje mål. Vissa ämnesområden tar 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 nya huvudrubriker är:

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

# A - LÖN

## Styrelsens mål för verksamhetsåret 2009

### Huvudansvarig:

**Andreas Strand**

### Delansvariga:

**Björn Kellerth, (Anders Westlund)**

#### **MÅL:**

- Samtliga poliser som omfattas av lönesamtal eller lönesättande samtal ska vid utvärderingen erbjudas att delta, t.ex. genom en enkätundersökning
- Vid utvärderingen ska vi särskilt beakta om det finns en snedfördelning mellan kvinnor och män. Vid utformningen av enkätundersökningen ska aktuella ämnesansvariga i styrelsen delta
- Förbereda förhandlingsinriktningen vid lönerevision 3 i nära samarbete med lönenätverket och chefsföreningen
- Kommissarier (struktur) ska ha en lönesättning i enlighet med de av oss accepterade lägstanivåerna enligt revision 2
- Återkommande förhandlingsträff med arbetsgivaren där vi förhandlar om ny lön för kommissarier ska inrättas

## HUR GICK DET MED VERKSAMHETSMÅLEN?

### • **UTVÄRDERING AV LÖNESAMTAL/LÖNESÄTTANDE SAMTAL**

Samtliga poliser som omfattades av lönesamtal eller lönesättande samtal har fått möjlighet att delta i den enkätundersökning som genomfördes i början av 2010. Utvärderingen av enkätundersökningen är i skrivande stund ännu inte färdig.

### • **UTFALLET AV LÖNESAMTAL/LÖNESÄTTANDE SAMTAL UR ETT KÖNS-PERSPEKTIV**

Efter lönesamtalen i lönerevision 1 och 2 genomförde styrelsen en analys av utfallet ur ett könsperspektiv. Resultatet redovisades sedan vid ett förbundsområdesråd. Vi kan konstatera att kvinnliga inspektörer, totalt sett, inte missgynnats av att myndigheten tillämpat lönesamtal under 1-2 revisionstillfället.

### • **DELAKTIGHET VID LÖNEREVISION 3**

Förberedelserna inför 3 revisionstillfället påbörjades under september månad. Vår förhandlingsinriktning för lönerevision 3 skedde i nära samarbete med lönenätverket och chefsföreningen.

- **STRUKTUR**

Inför kommissariernas lönesättande samtal skickade styrelsen och chefsförening ut ett personligt brev till samtliga kommissarier. I brevet rekommenderade vi medlemmarna att endast godta en för oss fastställd lägsta lön för funktionen. Vi kan konstatera att arbetsgivaren i de allra flesta fall följt våra rekommendationer.

- **FÖRHANDLINGSTRÄFFAR**

Arbetsgivaren har sedan en tid centraliserat rätten att besluta om ny ingångslön för kommissarie. För att strukturera upp våra förhandlingar har vi numera återkommande förhandlingsträff med arbetsgivaren där vi förhandlar om ny lön för kommissarier och högre chefer.

## **SAMMANFATTNING AV LÖNERÖRELSEN 2007-2010**

### **BAKGRUND**

Lönerörelsen 2007-2010 var utan tvekan en av de mest komplicerade lönerörelser någonsin. Det nya arbetstidsavtalet, ATA-Polis, innebar att parterna på myndighetsnivå skulle räkna fram ett eventuellt mervärde. Ett ekonomiskt mervärde kunde frigöras om effekten av arbetstidsavtalet innebar en väsentligt högre veckoarbetstid, mer än 1 timme och 15 minuter för kollektivet. Efter en lång och utdragen förhandlingsprocess kom vi slutligen överens. Nedan är en redovisning av löneutfallet i RALS 2007-2010.

### **NATIONELLT**

I den nationella uppgörelsen, mellan Polisförbundet och Rikspolisstyrelsen, höjdes ingångslönen från 19 000 kr till 20 000 kr samt att de införde en nationell lönetrappa för polisassistenter under de tre första åren. Lönetrappan innebar följande för nyanställda polisassistenter:

Ingångslön	20 000 kr
Efter 18 månader	20 800 kr
Efter 36 månader	21 600 kr

## **REVISIONSTILLFÄLLE 1-2, UTFALL DEN 1 OKTOBER, 2008.**

### **POLISASSISTENTER**

För att finansiera bland annat den höjda ingångslönen och den nationella lönetrappan innebar det för vår del att vi inte fick tillgodoräkna oss 502 polisassistenter löneutrymme från Stockholms län. Detta innebar att av de 1 317 polisassistenter som då fanns i Stockholms län var det bara 815 polisassistenter löneutrymme som skulle finansiera vår satsning på en ny trappa för polisassistenter i Stockholms län.

För att kunna finansiera trappan under denna lönerevision, var vi tvungna att tillföra mer pengar än vad de 815 polisassistenterna tillsammans genererade i löneutrymme.

Dessa pengar hämtade vi hem från de extra lönedel som vi fått nationellt, 1,6 procent, samt genom den ersättning vi fick för den utökade arbetstiden samt den lägre OB-ersättningen.

I och med att vi höjde nivån i Stockholmstrappan från 25 800 kr till 28 000 kr innebar det också att kostnaden för trappan ökade. Höjningen skall jämföras med satsningen för de skiftestjänstgörande inspektörerna.

- Samtliga polisassistenter som var anställda den 1 oktober 2007 fick ett engångs-belopp. Engångsbeloppet var på 1 000 kronor per månad för perioden 1 oktober 2007 till 30 september 2008. Sammanlagt 12 månader.
- Från och med den 1 oktober 2008 gäller den nya Stockholmstrappan enligt nedan:

Ingångslön	20 000 kr
18 månader (1,5 år)	22 000 kr
36 månader (3 år)	24 000 kr
54 månader (4,5 år)	26 000 kr
72 månader (6 år)	28 000 kr (inspektör)

## INSPEKTÖRER

Utgångspunkten var att det extra löneutrymme som vi fick/förhandlade fram beroende på ATA-Polis också skulle gå till skiftestjänstgörande inspektörer. Parterna var överens om att en förutsättning för att personen skulle komma ifråga för denna satsning var att denne hade skiftestjänstgöring då ATA-Polis började gälla.

- Dagtidsarbetande inspektörer, som var anställda den 1 oktober 2007 fick ett engångsbelopp på 1000 kr/mån för perioden 1 oktober, 2007 - 30 september, 2008; högst 12 000 kr. De fick även lönen höjd med 1 000 kr från och med 1 oktober, 2008.
- De inspektörer som enligt kriterierna ovan arbetade skift den 1 oktober 2008 fick istället ett engångsbelopp på 1 700 kr/mån för samma period; högst 19 400 kr. De skiftesarbetande inspektörerna fick även lönen höjd med 2 400 kr från och med 1 oktober, 2008.
- Samtliga inspektörer skulle även ha ett lönesamtal. Lönesamtalet hölls i början av 2009. Eftersom det var första gången som samtliga inspektörer skulle omfattas av lönesamtal kom parterna överens om följande fördelningsmodell:
  - 90 procent av inspektörerna fick ett utfall på 800 kr.
  - 10 procent av inspektörerna fick ett utfall på 1 600 kr.

## KOMMISSARIER OCH HÖGRE CHEFER

Enligt det centrala avtalet skulle kommissarierna och vissa högre chefer ha lönesättande samtal. Styrelsen och polismyndigheten blev även överens om behovet av en uppvärdering av lönenivåerna för arbetsledande kommissarier och högre chefer. För att finansiera detta överfördes 0,2 procent av löneutrymmet för polisassistenter och inspektörer till kommissarierna och högre cheferna.

- Kommissarier och högre chefer, som var anställda den 1 oktober 2007, fick ett engångsbelopp som motsvarade 4 procent av deras egen lön. Engångsbeloppet betalades ut från och med 1 oktober 2007 till 31 december 2008, 15 månader.
- En generell uppvärdering av funktioner i samma lönebild genomfördes.
- Samtliga kommissarier och högre chefer hade ett lönesättande samtal under året.

## REVISIONSTILLFÄLLE 3, UTFALL DEN 1 JANUARI 2010.

### POLISASSISTENTER

Vid detta revisionstillfälle fick vi inte tillgodoräkna oss 896 polisassistenter löneutrymme från Stockholms län. Det innebar att av de 1 459 polisassistenter som då fanns i Stockholms län var det bara 644 polisassistenter löneutrymme som skulle finansiera den nya Stockholms-trappan.

- Polisassistenter som den 1 oktober 2008 vart anställd i myndigheten fick ett engångsbelopp på 3 500 kr. Om polisassistenten varit frånvarande från myndigheten under längre tid kunde polisassistenten komma att undantas från engångsbeloppet. Engångsbeloppet är en rest från revisionstillfälle 1 och 2.
- Från och med den 1 oktober 2008 gäller den nya Stockholms-trappan enligt nedan:

<b>Ingångslön</b>	20 000 kr
<b>18 månader (1,5 år)</b>	22 000 kr
<b>36 månader (3 år)</b>	24 000 kr
<b>54 månader (4,5 år)</b>	26 000 kr
<b>72 månader (6 år)</b>	28 000 kr (inspektör)

### INSPEKTÖRER

- Inspektörer som den 1 oktober 2008 vart anställd i myndigheten fick ett engångsbelopp på 3 500 kr. Om inspektören varit frånvarande från

myndigheten under längre tid kunde dock inspektören undantas från engångsbeloppet. Engångsbeloppet är en rest från revisionstillfälle 1 och 2.

- Parterna blev överens om att samtliga inspektörer ska ha lönesamtal fördelat enligt följande:

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

### KOMMISSARIER OCH HÖGRE CHEFER

- Kommissarierna och vissa högre chefer ska även vid detta revisionstillfälle ha ett lönesättande samtal.

### FÖRANKRING

Styrelsen har under hela förhandlingsarbetet kontinuerligt informerat vårt löne- och arbetstidsnätverk. Dessa nätverk består av representanter från varje förening. Vi har även kontinuerligt redovisat förhandlingsläget vid ordförandeträffarna och rådets sammanträden. När vi hade ett slutgiltigt avtalsförslag vid revision 1-2, som innehöll dels ett löneavtal samt en överenskommelse om hur vi skulle tillämpa vissa delar i ATA/Polis, gjorde vi den bedömningen att vårt högsta beslutande organ, stämman, skulle fatta beslutet om vi skulle acceptera avtalsförslaget eller inte. Som bekant fattade en extrastämma i november 2008 beslutet att vi skulle acceptera avtalsförslaget.

### SLUTORD

Under avtalsrörelsen 2007-2010 kan vi konstatera att utfallet lönemässigt blev mycket bra. Om vi räknar in minusposterna i form av det nya nationella arbetstidsavtalet och den lägre OB-ersättningen blir slutsatsen kanske en annan?

Hur som helst blev det procentuella utfallet för kollektivet enligt nedan:

Revision 1 och 2,	8,9 %
Revision 3	2,2 %
<u>Avsättning Kåpan extra</u>	<u>4,1 %</u>
Totalt	15,2 %

Att räkna ut vad avtalet genererat individuellt är svårare eftersom det beror på om arbetstagaren hade skiftestjänstgöring eller dagtidsarbete och hur denne blivit bedömd i lönesamtalen eller i de lönesättande samtalen.

## B - ALLMÄNNA ANSTÄLLNINGSVILLKOR

### Styrelsens mål för verksamhetsåret 2009

#### Huvudansvarig:

#### Delansvariga:

Arbetstid: Björn Kellerth

Andreas Strand

Övriga ALFA: Peter Frisell

Andreas Strand, Björn Kellerth

#### MÅL:

- Måltidsuppehåll ska vara grunden för arbetstagare som har arbetsuppgifter som svårt kan avbrytas eller där inställelsen tiden är kort
- Veckoarbetstiden ska i så stor utsträckning som möjligt förläggas till utbildning, fysisk träning, arbetsplatsträffar och överlappning
- Antalet arbetspass som är längre än 9 timmar ska vid behov utökas
- Polis som arbetade enligt 7:3 APS ska förläggas i 5:1 ATA-Polis om arbetsuppgifterna inte väsentligt har förändrats
- Ingen polis ska permanentförläggas till 5:3 (VP) förrän arbetstidsförläggningen testats som ett pilotprojekt vid några arbetsplatser och där en utvärdering visar på ett verksamhetsbehov och att arbetsmiljökonsekvenserna för poliserna blir acceptabla
- Arbeta fram en partsgemensam information angående SPI-avtalet
- Bevaka handlingsplanen i riskbedömningen beträffande arbetstidsförläggningen
- Driva frågan om att träffa ett lokal-lokalt ATA-Polis
- Erbjuder alla medlemmar kostnadsfri information om pensionssystemet
- Riktad information till målgruppen "möjliga delpensionärer"

### HUR GICK DET MED VERKSAMHETSMÅLEN?

#### • MÅLTIDSUPPEHÅLL

Rast ska tillämpas i så hög utsträckning som möjligt. Det ligger dock i polisverksamhetens natur att måltidsuppehåll i vissa fall måste tillämpas. Rast får



bytas ut mot måltidsuppehåll för uniformerad personal i samband med yttre tjänst samt för spanare i yttre tjänst under pågående operativa insatser. Vid mycket starka verksamhets- eller arbetsmiljöskäl som talar för det kan ovanstående tillämpning frångås. Vi kan konstatera att ovanstående tillämpning har frångåtts vid en del enheter då mycket starka verksamhets- och arbetsmiljöskäl har funnits.

- **VECKOARBETSTIDSÖKNING**

Generellt sett så har inte veckoarbetstidsökningen förlagts till utbildning, fysisk träning, arbetsplatsträffar och överlappning.

- **ARBETSPASS LÄNGRE ÄN 9 TIMMAR**

Om det finns godtagbara verksamhetsskäl eller andra övervägande arbetsmiljöskäl som talar för det, kan huvudregeln om 7-9-timmarpass frångås. Dock maximalt fem gånger per sexveckorsperiod. Den enskilde polismannen kan vid planeringstillfället planera in tre tio-timmarpass för att säkerställa den fysiska träningen. Arbetsgivaren kan vid planeringstillfället planera in två tio-timmarpass av verksamhetsskäl. Parterna är överens om att det så gott som alltid kommer att finnas godtagbara verksamhetsskäl eller arbetsmiljöskäl som medger fem tio-timmarpass per sexveckorsperiod eller sju tio-timmarpass per åttaveckorsperiod.

- **7:3 APS => 5:1 ATA-POLIS**

Parterna är överens om att de som tidigare hade en arbetstidsförläggning enligt APS § 7:3, måndag-fredag med flex kl. 06.00-22.00, kommer som huvudregel att förläggas i 5:1 med VP. I praktiken innebär det ingen förändring mot hur man förlagt sin arbetstid tidigare.

- **PERMANENTFÖRLÄGGNING VP 5.3**

Ingen polis permanentförlades i VP 5:3 under verksamhetsåret. I januari 2010 startade två pilotprojekt i Norrort och Västerort som så småningom ska utvärderas.

- **PARTSGEMENSAM INFORMATION SPI-AVTALET**

Vi har inte lyckats arbeta fram någon partsgemensam information angående detta på myndighetsnivå men frågan har förts upp vidare på nationell nivå.

- **BEVAKA HANDLINGSPLANEN**

Handlingsplanen har kontinuerligt bevakats.

- **LOKAL-LOKALT ATA-POLIS**

Möjligheten att förhandla fram avsteg från ATA-Polis finns i själva avtalet. När vi har tagit upp frågan om möjligheten till att teckna ett lokal-lokalt ATA/Polis med arbetsgivaren känns det som en "aldrig i helvete fråga" eftersom Rikspolisstyrelsen troligen inte kommer att delegera denna möjlighet till myndighetsnivå.

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

Vårt samarbetsavtal med Trygga Steg har sedan flera år gett alla medlemmar som vill ha information, 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 går vidare och med ett individuellt engagemang, väljer ofta att exempelvis betala för förvaltning av sina PPM-fonder.

Då den traditionella informationen föreningsvis "gått i stå", valde vi att arrangera gemensamma "uppsamlingsheat" istället. Vi ordnade tre tillfällen under hösten i Hörsalen på Kungsholmen och de samlade totalt 162 medlemmar.

- **RIKTAD INFORMATION TILL GRUPPEN MÖJLIGA DELPENSIONÄRER**

Detta mål har av olika skäl inte verkställts, men det har heller inte efterfrågats. Viss information har istället lämnats individuellt och i föreningarnas regi.

## **SAMMANFATTNING ARBETSTIDSFRÅGOR**

Arbetstidsfrågorna har även under 2009 varit ett stort diskussions- och samtalsämne på många arbetsplatser och helt dominerat ämnet allmänna anställningsvillkor.

Under januari och februari påbörjades och avslutades de tvärgruppsarbeten som parterna var överens om skulle ta fram förslag till förläggning av arbetstiden i myndigheten.

### **TVÄRGRUPPERNAS UPPDRAG**

Fyra (4) partsammansatta tvärgrupper:

- Ordning och säkerhet
- Närpolisorganisationen
- Utredningsverksamheten
- Övrig verksamhet

med representanter från olika verksamhetsgrenar och distrikt fick i uppdrag att ta fram förslag till förläggning av arbetstiden i myndigheten gällande uppräknade bestämmelser och principer enligt nedan. I tvärgruppsarbetet medverkade även skyddsorganisationen i stor utsträckning.

### **Arbetstidsförläggning**

Samtliga arbetstagare skulle ha sin arbetstid förlagd enligt något av de tre momenten i 5 § ATA/Polis:

- 1 mom. kl. 06.00-22.00, måndag - fredag. Ej lördag - söndag eller helgdagar.
- 2 mom. kl. 00.00-24.00, måndag - söndag. Ej helgdagar.
- 3 mom. kl. 00.00-24.00, måndag - söndag.

### **Arbetstidsförläggningsmodell**

Samtliga arbetstagare skulle tillämpa någon av de arbetstidsförläggningsmodeller som finns i ATA/Polis:

- ordinarie tjänstgöringslista

- flexibel arbetstid (flex)
- periodplanerad arbetstid (PP)
- veckoplanerad arbetstid (VP)

### **Rast/Måltidsuppehåll för de som inte är uniformerad personal i samband med yttre tjänst**

- Tvärgrupperna skulle bereda frågan om måltidsuppehåll skulle tillämpas för andra grupper/funktioner/individer som inte träffar kriteriet uniformerad personal i samband med yttre tjänst.

Utöver dessa tvärgrupper fick en särskild tvärgrupp i uppdrag att bereda frågan om jour- och beredskapshanteringen i myndigheten.

Vid förhandlingen den 17 juni kom parterna överens om hur arbetstidens förläggning samt hur vissa principer angående arbetstidens förläggning i Stockholms län skulle tillämpas. Förutom det som redovisats, innehöll överenskommelsen bland annat:

### **CHEFER/ARBETSLEDARE**

Parterna var överens om att chefer/arbetsledare skulle kunna vara "mer" flexibla än övrig personal vilket innebar att chefer/arbetsledare skulle förläggas enligt 5:2 med VP vid de enheter och grupper som personalen har 5:1 med VP.

### **ÖVRIGT**

I övrigt kom de tidigare tillämpningar avseende restid i samband med läns-gemensamma kommenderingar samt myndighets-gemensamma utbildningar vid Tullinge/ Rosersberg även fortsättningsvis att gälla. Detsamma gällde avseende veckoslutstjänstgöring och undvikandet av s.k. "enkelfridagar". Detta skulle börja gälla från och med den 14 september men blev i vissa delar försenat.

### **RETROAKTIV KOMPENSATION FÖR NATIONALDAGEN 2009 OCH KOMPENSATION FÖR KOMMANDE NATIONALDAG 2010**

Enligt förhandlingsprotokoll 2009-04-15 (HR-801-5857/07) var nationella kollektivavtals-slutande parter (Rikspolisstyrelsen – Polisförbundet, SACO-S och ST inom Polisväsendet) överens om att arbetstagare med s.k. kontorsarbetstid (5 § 1 mom. ATA/Polis), om det inte förelåg verksamhetshinder däremot, skulle vara lediga under den klämdag som inföll fredagen den 22 maj 2009 utan att, som annars, behöva inarbeta arbetstiden.

Eftersom det för poliser i Stockholm inte var färdigförhandlat angående vilka som skulle tillhöra 5 § 1 mom. ATA/Polis så kom (polismyndigheten i Stockholms län – OFR/P i Stockholms län) överens om att de poliser som den 22 maj 2009 arbetade motsvarande s.k. kontorsarbetstid skulle få en retroaktiv kompensation för nationaldagen 2009 genom att åtta timmar tillfördes till TMT-saldot. För deltidssarbetande poliser skulle antalet timmar som tillfördes TMT-saldot vara proportionerligt i förhållande till vad som gällde för heltidsarbetande.

2010 ska, om det inte föreligger verksamhetshinder, arbetstagare i detta moment vara lediga fredagen den 14 maj utan att, som annars, behöva inarbeta arbetstiden. Föreligger verksamhetshinder ska berörd arbetstagare istället vara ledig med bibehållen lön under den torsdag (24 juni) som infaller dagen före midsommarafton.

## **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 kollektivavtalsslutande parterna på nationell nivå kom därför överens om att sådan semester som blev felberäknad enligt förklaringen ovan skulle korrigeras.

Semesterkorrigeringen åtgärdades i Polismyndigheten i Stockholms län. För vissa arbetstagare som tillämpade periodplanering under den tid då den felaktiga semesterberäkningen företogs beräknades planeringssaldona felaktigt. Mot bakgrund av detta fick vissa arbetstagare, ca 550 stycken, tid i intervallet 3 timmar – 78 timmar tillfört till det så kallade TMT-saldot.

### **FELAKTIGA TIDFÖRSKJUTNINGAR**

Den 1 juli till den 31 december 2009 var Sverige ordförande i EU:s ministerråd. Detta medförde ett stort antal kommenderingar som berörde många utav våra medlemmar i olika utsträckning.

Under vecka 43 genomfördes EDD-konferensen vilket innebar en kommendering 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 styrelsen om att distrikt och avdelningar tillämpat tidförskjutningsinstrumentet, 19 § ATA/Polis, på ett uppenbart felaktigt sätt under denna kommendering fördes frågan upp till sektionen för arbetsgivarfrågor som medgett att felaktiga tillämpningar förekommit.

Ett omfattande arbete inleddes med att ta fram uppgifter om vilka personer som hade tidförskjutits och hur många gånger varje person hade tidförskjutits. Arbetet är i skrivande stund inte färdigt.

Styrelsen diskuterade frågan angående ett eventuellt sanktionsyrkande och har preciserat ett sådant för arbetsgivaren.

### **DELGIVNINGSMETODER**

Under hösten inträffade ett stort antal bilbränder, skadegörelse och andra ungdomsrelaterade händelser vilket innebar att det genomfördes en hel del myndighetsgemensamma kommenderingar (SAMTRYGG), för att stävja detta. Delgivningsmetoderna vad det gäller speciallistor och tidsförskjutningar var många och märkliga.

## C - FÖRBUNDSINTERN VERKSAMHET

### Styrelsens mål för verksamhetsåret 2009

	<u>Huvudansvarig:</u>	<u>Delansvarig:</u>
<b>Medlemsrekrytering:</b>	<b>Stefan Eklund</b>	<b>Styrelsen</b>
<b>Försäkringar:</b>	<b>Leif Eriksson</b>	<b>Susanne Rimnäs</b>

#### **MÅL:**

- Att bibehålla den höga medlemsanslutningen till Polisförbundet
- Att ta fram informationsunderlag till distriktens informationsträffar med nya aspiranter
- Att samtliga aspiranter och nyanställda får en likvärdig medlems- och försäkringsinformation
- Att informera medlemmar om vårt försäkringsutbud samt minska antalet oförsäkrade medlemmar
- Att informera distriktens försäkringsansvariga om våra försäkringar

### HUR GICK DET MED VERKSAMHETSMÅLEN?

#### • **BIBEHÅLLA EN HÖG MEDLEMSANSLUTNING**

Antalet aktiva medlemmar inom förbundsområdet uppgick vid årsskiftet till 4 878, en ökning med 176 personer sedan förra året. Därutöver har vi 17 medlemmar som är passiva<sup>1</sup>. Polismyndigheten har 5 354 anställda poliser, men då 383 av dem tjänstgör vid Rikspolisstyrelsen, så är organisationsgraden 98,1 procent, vilket vi anser vara en acceptabel måluppfyllelse. Likväl finns det en ökad mängd av oorganiserade bland de studenter som polismyndigheten erbjuder en aspirantanställning, varför det kan "sägas vara gul färg på styrkortet". Mer om denna fackliga trovärdighets- och långsiktiga överlevnadsfråga följer under nästa rubrik.

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

---

<sup>1</sup> Tjänstlediga från sin anställning och ej betalade medlemmar

Under året fick vi ett nytt presentationsmaterial (PowerPoint) som Polisförbundet tagit fram. Den ersatte vår egen lokala presentation och den tidigare genomförda informationen under slutskedet av termin 4. Vi fick presentera den vid två tillfällen under aspiranternas myndighetsgemensamma introduktion på Tullinge. När vi senare tog del av utvärderingen och fann att en stor del av målgruppen var mindre nöjd med vår del, valde vi att låta föreningarna sköta nästkommande informationstillfälle lokalt på polismästardistriktet.

Till årets informationstillfällen efterfrågade vi tidigt i januari vad som förväntades av oss och fick sent en uppdaterad version som vi distribuerade till föreningarna. En enkel enkät visar att många i målgruppen inte varit i kontakt med någon facklig företrädare under sin skoltid, vilket är oroväckande. Då vi inte längre har något att göra med Polisförbundets fackliga information och stöd vid Polishögskolan, kan vi bara hoppas att andra tar sitt ansvar i denna för oss alla viktiga fråga!

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

Alla aspiranter som är medlemmar får ett personligt brev hemskickat med gällande försäkringsvillkor av oss. Detta är ett lagstadgat villkor, som Polisförbundet valt att lägga på de förbundsområden som själva sköter medlemmarnas försäkringar. Det som ligger utanför vår kontroll är föreningarnas verksamhet med information till andra nyanställda, men vi har inga indikationer på att detta missköts.

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

Under det gångna verksamhetsåret har medlemmarna informerats om Polisförbundets försäkringsutbud dels via informationsbladet Förbundsområdesnytt och dels vid olika medlemsmöten där även företrädare från Trygga Steg deltagit. Försäkringsinformation ingår även i den fackliga grundkursen.

I början av det gångna verksamhetsåret konstaterades det att antalet oförsäkrade medlemmar beträffande frivilliga försäkringar ökat, varför styrelsen tillsammans med föreningarna gemensamt inledde en kampanj angående frivilliga försäkringar. Detta resulterade i flera nya försäkrade medlemmar vid årets slut och antalet oförsäkrade medlemmar var då oförändrat.

- **INFORMERA DISTRIKTENS FÖRSÄKRINGSANSVARIGA OM VÅRA FÖRSÄKRINGAR**

Försäkringsansvarig och försäkringsadministratörer i Förbundsområde Stockholms län genomgick tre dagars Försäkringsutbildning i Polisförbundets regi i maj månad. Under hösten fick ordföranden och försäkringsansvariga i föreningarna motsvarande information.

## **STYRELSEN**

Vid stämman omvaldes Stefan Eklund som ordförande för en tid av två år, Kenneth Falk, Andreas Strand, Leif Eriksson och Björn Kellerth som ledamöter för en tid av två år. Eftersom mandattiden är två år, berördes inte övriga ledamöter i styrelsen (Peter Frisell, Emma Cronberg, Charlotte Nichols och Roger Östergren). Dessa var dock valbara för funktionen som vice ordförande. Som sådan omvaldes Peter Frisell.

Förbundsområdets styrelse har förmånen att vara friställd för fackligt arbete på heltid och vi har valt att i normalfallet ha sammanträden en gång per vecka (oftast fredagar). Då vi har en arbetsplats, fungerar informationsutbytet mellan oss och i våra ansvarsområden enkelt och friktionsfritt. Fördelning av ansvarsområden och förslag till verksamhetsmål lades fast på planeringssammanträdet direkt efter stämman. Verksamhetsmålen presenterades senare för rådet i april.

Under året har Emma varit föräldraledig från början av juni till mitten av januari 2010 och Roger var först sommarvikarie vid Sjöpolisen i en månad, innan han i november åkte till Östtimor för ett halvårs FN-tjänstgöring. För att inte sänka ambitionsnivån för arbetsmiljöfrågorna, beslutade styrelsen adjungera Jeanette Sommar (huvudskyddsombud i Norrort) från november till och med januari 2010. Anders Westlund (ordförande för Chefsföreningen) har under verksamhetsåret även varit adjungerad till styrelsen.

## EXPEDITIONEN

De medlemmar som ringt eller besökt oss träffar oftast Susanne Rimnäs. Hon är anställd av myndigheten vid personal- och utvecklingsavdelningen (P/UM) men är utlånad till oss av myndigheten, varför den fackliga organisationen i praktiken är arbetsgivare. Efter det att Martina Mårtensson slutade i december 2008 fick vi en rotationsplats tiden februari – maj, på vilken Annicka Lyckeborg från OLKC gjorde en god insats. Annicka är åter hos oss på 50 procent från och med januari 2010.

Deras arbetsuppgifter har främst varit att sköta medlemmarnas redovisning och uppbörd, samt uppkomna försäkringsärenden. Susanne har även hållit information om medlemsförsäkringar runt om i länet. För att lättare lösa våra egna interna informationsfrågor har Susanne och Annicka deltagit vid styrelsens sammanträden. Susanne har även fungerat som protokollsekreterare vid sammanträdena.

## FÖRTROENDEVALDA

Inom förbundsområdet är var elfte medlem lite mer aktiv än övriga. Det betyder att vi har 443 medlemmar med ett förtroendeuppdrag i olika andra styrelser, som arbetsplats- eller skyddsombud. Av dem är 126 kvinnor (27,8 procent). Våra förtroendevalda verkar i olika styrelser eller som ombud på distrikten 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 Stockholms län klara sig länge eller vara särskilt framgångsrikt i det fackliga arbetet.

## UPPVAKTNING

På stämman belönades några medlemmar och andra som har eller har haft ett fackligt förtroendeuppdrag med olika utmärkelser som erkänsla för deras insatser. Till Lars Lehman (Chefsföreningen), Rickard Forsten (PF Birka), Mats Kallin (Gränspolisföreningen), Joakim Johansson, Anna Lundberg (båda PF Birger Jarl), Curt Ahnlund (Norrorts PF), Anders Gillander (Roslagens PF), och Elisabeth Clemetti (PF Södertörnspoliserna) överlämnades vårt hederstecken.<sup>2</sup>

Vår bordsflagga<sup>3</sup> gavs till Göran Sjölander (nybliven pensionär och tidigare expert i lönefrågor hos myndigheten) samt till Martina Mårtensson.

## FÖRENINGARNA

Vi har elva föreningar och alla medlemmar tillhör en av dem. Fördelningen styr även den interna representationen till stämma och råd. Föreningarnas medlemstal var vid årsskiftet:

Chefsföreningen	283 (+ 18) <sup>4</sup>	Roslagens PF	272 (- 1)
Gränspolisföreningen	195 (+ 8)	Norrorts PF	323 (+ 28)
Länspolisföreningen	856 (+ 22)	Nacka PF	174 (oförändrat)
PF Birger Jarl	989 (+ 51)	PF Söpo	513 (- 3)
PF Söderort	523 (+ 29)	Södertälje PF	189 (+ 5)
PF Birka	561 (+ 19)		

## FÖRBUNDSOMRÅDESRÅDET

Vårt Förbundsområdesråd (rådet) är ett rådgivande organ till styrelsen. Rådet består av 40 ombud och varje förening är garanterad två ombud i grundmandat (22). Övriga 18 ombud fördelas<sup>5</sup> i förhållande till föreningarnas antal aktiva medlemmar:

<i>PF Birger Jarl</i>	6	<i>Norrorts PF</i>	3
<i>Länspolisföreningen</i>	5	<i>Roslagens PF</i>	3
<i>PF Birka</i>	4	<i>Chefsföreningen</i>	3
<i>PF Södertörnspoliserna</i>	4	<i>Gränspolisföreningen</i>	3
<i>PF Söderort</i>	4	<i>Södertälje PF</i>	3
		<i>Nacka PF</i>	2

Rådet spelar en mycket viktig roll för styrelsen för förankring och som kontaktorgan till föreningarna. Som ett rådgivande organ är det även ett forum för många olika myndighetsgemensamma fackliga frågor och idéer mellan stämmorna. Förutom ombuden deltar styrelsen, revisorerna och valberedningens ledamöter som inte är ombud. Det finns även en möjlighet att låta observatörer delta i rådet.

<sup>2</sup> Hederstecknet utdelas efter beslut av styrelsen eller förening till person som erkänsla för berömvärda insatser.

<sup>3</sup> Bordsflaggan utdelas efter beslut av styrelsen för framstående fackligt arbete och kan ges till person eller organisation.

<sup>4</sup> Förändring från förra årsskiftet redovisas (inom parentes)

<sup>5</sup> Förbundsområdets totala antal medlemmar har dividerats med det antal som ska fördelas s.k. jämkad uddatalsmetod.



Rådet har haft fem sammanträden, vilka oftast tagit en halvdag i anspråk. De har letts av två ordförande<sup>6</sup> och två sekreterare<sup>7</sup> som valts av och bland ombuden. Vid årets val nominerades endast en sekreterare och med det lät rådet sig nöjas.

## ORDFÖRANDERÅD

När styrelsen behöver ett brådskande råd så 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 senare även i det ordinarie rådets nästkommande sammanträde.

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

## REPRESENTANTSKAPET

Representantskapet är polisförbundets högsta beslutande organ som sammanträder en gång om året. Årets representantskap i Piteå bjöd på en bra dialog och en positiv stämning. Vi fick förstås inte gehör i alla frågor men våra 28 ombud och tillresta åhörare var glatt överraskade över den förståelse de trots allt mötte. Det inger hopp inför framtiden. Representantskapet är en mycket viktig del, där läggs Polisförbundets inriktning fast i viktiga medlemsfrågor som lön, arbetstid och arbetsmiljöfrågor.

Som tidigare år jobbade vi i tre tematorg lön och anställningsvillkor, förbundsinternt, arbetsmiljö och trygghetsfrågor. Formen är väl fungerande där fler personer kan komma till tals innan förslag till beslut i plenum fastställs. Det går givetvis ändå att yttra sig i plenum men processen snabbas upp och risken för tunghäfta minskar.

När det gäller motionsfloran så var arbetstid och lön de ledande teman. Som exempel kan nämnas oskäliga löneskillnader vilket vi kom fram till att de inte ska förekomma. 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.

---

<sup>6</sup> Tommy Hansson / PF Södertörnspoliserna och Jan Ferb / Länspolisföreningen.

<sup>7</sup> Jan Forsman / PF Birger Jarl ensam.

Det blev en höjning av förbundsavgiften med 10 kr per månad. Beslutet fattades efter lång debatt och votering. En av orsakerna till detta var att polisförbundet fortfarande saknade budget, eftersom stadgan inte reglerar något krav om detta på förbundsstyrelsen. Polisförbundet tog dock till sig kritiken och lovade bot och bättring till nästa representantskap.

Fredrik Pahlberg (Norrorts PF) fick förnyat förtroende i nationella valberedningen och Martin Åberg (Roslagens PF) blev invald i granskningsutskottet. Det utskottet ska granska är förbundsstyrelsen agerande under mandattiden (4 år) och därefter avge en rapport som ombuden vid Representantskapet ska behandla.

## KOMMUNIKATION

### Styrelsens mål för verksamhetsåret 2009

#### Huvudansvarig:

Kenneth Falk

#### Delansvariga:

Stefan Eklund, Björn Kellerth

#### MÅL:

- Ge ut fyra nummer av tidningen POLISEN
- Uppdatera hemsidan [www.blajus.nu](http://www.blajus.nu) med ca 45 uppdateringar under året
- Informera via IntraPolis med ca 20 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
- Att bibehålla den höga tillgängligheten för media och på det sättet vara med och påverka opinionen och beslutsfattare i sakfrågor.

## HUR GICK DET MED VERKSAMHETSMÅLEN?

### • FYRA NUMMER AV TIDNINGEN POLISEN

Tidningen har även under 2009 skildrat den fackliga och den tjänstemässiga verksamheten. Arbetet med att bredda tidningen har fortsatt för att den ska beröra medlemmar och verksamhet i alla delar av länet. Avsiktligt varvas allvarliga frågor med lättsammare läsning vilket också syftar till att ge bredd åt tidningen.

Tidningens redaktionsgrupp har under större delen av året bestått av Kenneth Falk, Björn Kellerth, Peter Frisell, Charlotte Nichols, Leif Eriksson och Susanne Rimnäs. 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 vilket starkt bidrar till den breddning vi nämner ovan.

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 Gunno Gunnmo, DO (diskrimineringssombudsmannen) Katri Linna, polisstyrelsens vice ordförande Carin Jämtin och riksåklagaren Anders Perklev.

Under 2009 gavs tidningen POLISEN ut med fyra nummer i en upplaga på 5 500 ex. Tidningen skickades, 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.

- **UPPDATERA BLÅLJUS 45 GÅNGER**

BLÅLJUS uppdaterades vid 50 tillfällen under 2009. Vi har fortfarande en hög besöksfrekvens med ett snitt på över 4 000 besökare per vecka.

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

- **UPPDATERA INTRAPOLIS 20 GÅNGER**

IntraPolis är en informationskanal som alla polisanställda har tillgång till. IntraPolis lämpar sig bra för grundläggande uppgifter om organisationen i stort. Tanken har inte varit att IntraPolis ska uppdateras lika ofta som BLÅLJUS men tyvärr har inte IntraPolis uppdaterats alls under det gångna året. Detta beror på de tekniska problem som av okänd anledning varit svårlösta och det faktum att ansvarig person på Polisförbundets kansli slutade.

I januari månad 2010 träffades kommunikationsansvariga från hela landet under två dagar i Skövde. Där diskuterades även frågan om facklig information på IntraPolis. Därför vågar vi nu hoppas på en lösning på denna långdragna fråga.

- **STÖD TILL FÖRENINGARNA**

Av samma anledning som nämns ovan har Förbundsområdet inte kunnat ge det stöd som var avsikten, och av samma anledning förväntas lösningen komma under 2010.

- **FÖRBUNDSOMRÅDESNYTT LÖPANDE**

FÖRBUNDSOMRÅDESNYTT sprids via föreningarna med hjälp av GroupWise och riktar sig i första hand till medlemmar i vår organisation. Under 2009 skickades den ut vid 29 tillfällen. I övrigt har AGENDA regelbundet skickats ut varje måndag efter styrelsens veckoplanering med information främst till fackliga företrädare om styrelsens verksamhet under kommande vecka.

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

#### ÖVRIGT

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

### FACKLIG UTBILDNING

#### Styrelsens mål för verksamhetsåret 2009

##### Huvudansvarig:

**Kenneth Falk**

##### Delansvarig:

**Charlotte Nichols**

##### MÅL:

- Förse nya fackliga företrädare med adekvat utbildning.
- Påverka förbundsstyrelsen att besluta om en utbildningskvantitet i paritet med behovet.

Vårt utbildningssystem har sex nivåer. Steg 1, Introduktionskursen är en endagsutbildning ämnad för nya fackliga företrädare som genomförs på respektive förbundsområdes ansvar. Steg 2 är en Grundutbildning på tre dagar som anordnas och genomförs, som övriga kurser, av anställda på förbundskansliet. Steg 3 utgörs av ett antal kurser på olika ämnesområden så som arbetstid, pension, arbetsmiljö och så vidare. Steg 4 är en facklig påbyggnadsutbildning som ger deltagaren en djupare kunskap kring de fackliga frågorna. Kurserna på steg 5 är ämnade för de ämnesansvariga i respektive förbundsområde och 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.

## **HUR GICK DET MED VERKSAMHETSMÅLEN?**

- **UTBILDNING FÖR NYA FACKLIGA FÖRETRÄDARE**

Under 2009 gick 77 av våra nya fackliga företrädare i länet introduktionskursen (steg-1-kursen) i Stockholm. Samtliga som sökte kursen erbjöds en plats. Förutom tre vanliga introduktionskurser genomfördes också kurser för Norrorts och Södertörns föreningsråd, sammantaget fem kurstillfällen.

- **UTBILDNINGSPLATSER SOM MOTSVARAR BEHOVET**

Förbundet genomförde en grundutbildning (steg-2-kurs) som riktade sig till fackliga från Stockholms län. 25 sökte och 22 gick slutligen kursen. Därutöver genomfördes tre andra kurser dit sammantaget 11 sökte och 5 slutligen fick gå utbildningen. Det innebär att 75 procent av dem som sökte en grundutbildning också fick gå. Hur många som fick en plats men tackade nej finns inga uppgifter på.

Till de 14 steg-3-kurserna i olika ämnesområden som Förbundet erbjöd under året sökte 88 fackliga företrädare från Stockholm. 47 av dessa (53 procent) har gått de utbildningar de sökt. Här är det främst platserna till arbetsmiljöutbildningarna som inte täcker efterfrågan. Endast 37 procent av de från Stockholm som sökte en arbetsmiljökurs fick gå kursen. Flertalet nekades en plats då de inte gått Grundutbildningen (steg-2-kursen). En Rehabiliteringsutbildning dit 9 från Stockholm hade sökt ställdes också in i slutet av året.

Två påbyggnadsutbildningar (steg 4) genomfördes och 22 från Stockholm sökte. 12 av dessa gick kursen och nära på alla övriga sökande var inte behöriga, eftersom de inte hade gått någon steg-3-kurs.

Till steg-5-kurserna får de ämnesansvariga i förbundsområdena personliga kallelser och varje Förbundsområde erbjuds en plats. Av den anledningen harmoniserar tillgång och efterfrågan till 100 procent. Fyra steg-5-kurser genomfördes under året i ämnesområdena Opinion, Fackliga försäkringar, Budget och för HSO.

Avslutningsvis kan sägas att organisationen har ett ansvar över att förse fackliga med adekvat utbildning. Men det ligger också ett ansvar hos den enskilde facklige företrädaren att gå de utbildningar som erbjuds och i den ordning de erbjuds (steg 1-6). Framförhållning och god planering är a och o för att denna ekvation ska gå ihop.

## ÖVRIGT

Den fackliga verksamheten stöds av lagar och regler där den fackliga organisationen har till uppgift att påverka arbetsgivarens beslutsfattare till kloka beslut, och genom avtal åstadkomma än bättre anställningssituation för sina anställda. En annan uppgift är att kontrollera att arbetsgivaren efterlever lagar och ingångna avtal.

För att den fackliga organisationen ska klara sina uppgifter krävs kunskaper om lagar och avtal. Med andra ord är en väl utvecklad facklig utbildning en förutsättning för en framgångsrik facklig verksamhet och kunskap är en av Polisförbundets grundläggande värderingar.

## MILJÖ

### Styrelsens mål för verksamhetsåret 2009

#### Huvudansvarig:

Leif Eriksson

#### Delansvarig:

Anders Westlund

#### MÅL:

- Att upprätta en miljöpolicy för förbundsområdet
- Att följa upp policyn i slutet av verksamhetsåret

## HUR GICK DET MED VERKSAMHETSMÅLEN?

### • UPPRÄTTANDE AV MILJÖPOLICY

Vid Förbundsområde Stockholm läns Stämma 2009 fick styrelsen i uppgift att utarbeta en bindande miljöpolicy samt utse en ansvarig inom styrelsen för uppföljning av denna.

Under verksamhetsåret har en miljögrupp bildats. Gruppen består av Leif Eriksson, Anders Westlund, C-G Wrangel och Gunnar Thun.

Gruppen har vid sitt arbete haft myndighetens handlingsplan för miljöarbete 2010 - 2012 som utgångspunkt. Gruppen har utarbetat ett förslag till en Miljöpolicy 2010 – 2012 för Förbundsområde Stockholms län och den fackliga organisationen.

Förslaget har redovisats vid ett styrelsemöte för styrelsen och förslaget kommer även att redovisas för förbundsområdesrådet i mars månad.

- **UPPFÖLJNING AV MILJÖPOLICY**

Uppföljningen av miljöpolicyen presenteras årligen i verksamhetsberättelsen. Gruppen har kunnat konstatera under verksamhetsåret att vissa av de punkter som finns med i förslaget till miljöpolicy redan efterlevs i den fackliga organisationen.

Gruppen kommer att i nära samarbete med föreningarna ta fram ytterligare förslag till punkter i miljöpolicyen då detta är ett levande dokument för miljöfrågor inom den fackliga organisationen.

## **SAMVERKAN**

Det nya samverkansavtalet undertecknades den 2 oktober 2009. För att det ska fungera bättre än det gamla samverkansavtalet så har parterna beslutat att partsgemensamt genomföra en utbildning som ska äga rum under våren 2010.

Vi är övertygade om att det innebär en nystart både för arbetsplatsträffar och samverkansgrupper. En viktig del i avtalet är att skyddet för arbetsplatsträffarna ökat och därigenom finns en garanti för att de blir genomförda.

I den centrala samverkansgruppen (CSG) har arbetet flutit på bra och samverkansklimatet har förbättrats under året.

Vi tror att påverkan genom en samverkan leder till mer inflytande, både för enskilda medlemmar, men också för organisationen som helhet, än enbart lag om medbestämmande i arbetslivet (MBL) ger möjlighet till.

## **MBL-FÖRHANDLINGAR**

Alla frågor kan inte vara föremål för samverkan, vilket även framhålls i avtalet om samverkan. Typiska individärenden och frågor som rör anställningsförhållandet, såsom lön och tjänstetillsättningar, är exempel på sådana.

För att klara ut de myndighetsgemensamma förhandlingsfrågorna kom vi i början av året överens om att regelbundet träffa arbetsgivarens representanter varje vecka. Vid dessa s.k. måndagsförhandlingar anmäls olika frågor som sedan kan avgöras i särskild ordning eller veckan därpå. Arbetsgivarens förhandlingschef och några andra från personal- och utvecklingsavdelningen närvarar regelmässigt, tillsammans med föredragande i aktuellt ärende.

På detta sätt sköter myndigheten sin lagstadgade informationsskyldighet till de fyra arbetstagarorganisationerna och vi kan få uppkomna problem formellt besvarade.

För att vi sedan internt ska kunna informera vår organisation, distribueras dagordning och egna minnesanteckningar från mötena till föreningarnas ordförande.

## **D - ARBETSMILJÖ**



## Styrelsens mål för verksamhetsåret 2009

### Huvudansvarig:

Emma Cronberg

### Delansvariga:

Charlotte Nichols, Roger Östergren

#### **MÅL RÖRANDE PSYKOSOCIAL ARBETSMILJÖ:**

- Minska den psykosociala ohälsan
- Tydligt och stöttande ledarskap
- Skapa trygga poliser
- Bra verksamhet ur ett medborgarperspektiv

#### **MÅL RÖRANDE SYSTEMATISKT ARBETSMILJÖARBETE:**

- Få ett väl fungerande systematiskt arbetsmiljöarbete lokalt och centralt
- Återskapa tilltron till systemet
- Arbetsgivaren ska leva upp till sina krav i arbetsmiljöarbetet

#### **MÅL RÖRANDE ATA-POLIS ARBETSMILJÖKONSEKVENSER:**

- En bra arbetsmiljö med fungerande arbetstider

#### **MÅL RÖRANDE YRKESROLLEN:**

- Återta yrkesstoltheten

#### **MÅL RÖRANDE SKYDDSOMBUDENS ÖKADE ENGAGEMANG:**

- Starkare skyddsorganisation
- Ökad delaktighet
- Bredare facklig påverkan

#### **MÅL RÖRANDE REHABILITERINGSREGLERNA:**

- Minimera skadeverkningar av nya rehabiliteringsreglerna
- Sätta in tidigare och snabbare åtgärder vid rehabilitering

#### **MÅL RÖRANDE MEDICINSKA KONTROLLER:**

- bevaka att aktuella grupper får sina medicinska kontroller
- utöka målgruppen för medicinska kontroller

#### **MÅL RÖRANDE UTRUSTNING GENERELLT:**

- framtagande av funktionell utrustning
- individuell utrustning vid behov

## SAMMANFATTNING AV VERKSAMHETSMÅLEN

Inför verksamhetsåret 2009 tog vi tillsammans med skyddsorganisationen i Stockholm fram de områden vi ansåg mest prioriterade att driva och bevaka under året. Vi kom fram till åtta ämnesområden. Utav dessa åtta områden satte vi upp ambitionen att aktivt driva de tre först presenterade områdena i verksamhetsplanen; psykosocial arbetsmiljö, systematiskt arbetsmiljöarbete och ATA-Polis arbetsmiljökonsekvenser. Övriga fem frågor skulle vi driva i mån av tid.

Ambitionen var att driva arbetsmiljöarbetet med gemensamma krafter från hela det fackliga länet. Syftet var att driva frågorna ur mer än ett perspektiv, det vill säga parallellt från länets HSO/Styrelsen och distriktens HSO/föreningarna, var att hinna med fler frågor, och att öka trycket i frågorna för att uppnå bästa möjliga resultat.

Vi uppgav att vi skulle ha en flexibel inställning till våra verksamhetsmål: Utöver de åtta områdena som togs fram tillsammans med distriktens huvudskyddsombud i januari 2009 tillkom bifallna motioner från stämman i mars samt aktuella arbetsmiljöärenden som senare blossade upp under året. Med facit i hand ser vi att RAKEL har varit en av huvudfrågorna vi arbetat med under året tätt följt av alla kommenderingar under EU halvåret. Rakel fanns inte ens med i vår verksamhetsplan.

Detta innebär att vår redovisning nedan för vad vi har arbetat med och uppnått under året inte helt överensstämmer med de ämnesområden och de mål vi satte upp i början. Och med den flexibiliteten måste arbetsmiljön tillåtas drivas.

## **HUR GICK DET MED VERKSAMHETSMÅLEN?**

- **PSYKOSOCIAL ARBETSMILJÖ**

Någonstans landar alla fackliga frågor i den psykosociala arbetsmiljön. Mår vi bra, presterar vi bra. En god verksamhet speglas där i. För att uppnå en förbättrad psykosocial arbetsmiljö har vi därför under året försökt påverka frågan genom att arbeta från de ämnesområden och forum som besluten fattas på, t.ex. via chefs- och ledarskapsfrågor, CSG (central samverkansgrupp), och via arbetstiden. Parallellt har vi försökt att entusiasmera arbetet på de nivåer besluten verkställs på, t.ex. genom psykosociala skyddsronder, arbetsplatsträffar och DSG (distriktssamverkansgrupp) på lokal/distriktsnivå.

Trots vårt gemensamma arbete har vi under året inte kunnat se övergripande förbättringar av den psykosociala arbetsmiljön. Vi anser att ovan uppsatta mål är mål som inte går att bocka av som en gång uppfyllda och avklarade. Vi behöver ständigt sträva mot förbättrad psykosocial arbetsmiljö som en del av det systematiska arbetsmiljöarbetet. Arbetet kommer att fortsätta under 2010.

- **DET SYSTEMATISKA ARBETSMILJÖARBETET**

Det fanns ett behov i HSO gruppen att tydliggöra och förklara arbetsmiljösektionens arbetsuppgifter, ärendenas gång och hur vi ska arbeta tillsammans med våra frågor. Arbetsmiljösektionen har deltagit på två HSO möten under året för att diskutera de punkter som huvudskyddsombuden har sammanställt. Vi har inte hunnit gå igenom alla punkter ännu och vissa punkter är inte längre lika aktuella. Vi har infört en ny punkt på våra heldagsmöten i HSO gruppen där vi bjuder in arbetsmiljösektionen i 20-30 minuter för att ventilera och möjliggöra diskussion i olika frågor. Det kan t.ex. handla om att stämma av i ärendegången av en fråga i ett distrikt, få råd och dåd att komma vidare i en fråga. Vi har också haft möten med arbetsmiljösektionen angående det systematiska arbetsmiljöarbetet och dess verktyg.

Samtidigt har vi återkommande engagerat distriktens huvudskyddsombud att driva samma frågor på sina distrikt, vid LSG, DSG samt övriga forum. Det är först när vi lyfter frågor hos arbetsgivaren från flera håll som vi kan få genomslag i det systematiska arbetsmiljöarbetet. Det är av stor vikt att arbetsgivaren regelbundet undersöker arbetsförhållandena för att upptäcka eventuella risker i tid. Vår uppfattning är att arbetsgivaren genomför sina arbetsmiljöronder och tar initiativ till fler riskbedömningar än tidigare. Dock finns det utrymme att bli ännu bättre både centralt och lokalt.

Ett av de viktigaste områdena inom det systematiska arbetsmiljöarbetet är att aktivt börja arbetet med arbetsskador och tillbud. I det nya webbaserade arbetsskadesystemet LISA (lokalt informationssystem om arbetsskador och tillbud) finns det stora möjligheter att arbeta systematiskt. Ett ärligt och engagerat arbete i LISA borde återskapa tilltron till systemet. Vid länsgemensamma kommenderingar har myndigheten tillsammans med skyddsorganisationen börjat hitta förbättrade utvärderings och uppföljningsrutiner. Genom att utvärdera inkomna tillbud och arbetsskador kan vi se var bland annat utrustning, taktik, kommunikation brister och arbeta med förbättring, förändring eller annat förebyggande arbete.

- **ATA-POLIS**

Under våren 2009 startade förhandlingarna med arbetsgivaren angående tillämpningarna av det nya arbetstidsavtalet. Styrelsen valde att integrera HSO vid förhandlingarna med anledning av den handlingsplan som togs fram vid riskbedömningen beträffande det nya arbetstidsavtalet. De signaler vi hade fått från organisationen var bland annat att man inte fick tillräckligt med återhämtning mellan snurrorna, många enkelfridagar, utebliven fysisk träning, rast i stället för måltidsuppehåll. Förhandlingarna pågick intensivt under cirka sex veckor. Att göra förändringar i arbetstidsavtalet var inte möjligt utan målet fick bli att hitta möjligheter för att skapa lättnader i arbetstidsförläggningen. Den styrdes av regler såsom minst 11 timmar mellan passen, max 9 timmars pass, rast vilket generera mer tid på arbetsplatsen. Vi lyckades nästan fullt ut dels med att få måltidsuppehåll på de arbetsplatser där man arbetar skift och dels lyckades vi att få fem stycken 10 timmars pass vid delad tjänstgöring. Generellt är det inte bra att arbeta för långa pass vid skifttjänstgöring men vid delad tjänstgöring såsom vid fysisk träning, APT och utbildning blir bördan inte lika tung.

I handlingsplanen finns det sju punkter som arbetsgivaren ska följa upp varje tertiäl. Vid det första de tre möten vi har haft med arbetsgivaren har de presenterat statistik över arbetsskador och tillbud. Det vi kan konstatera är att antalet tillbud och arbetsskador har minskat kraftigt under 2009. Antalet tillbud och arbetsskador ska inte ensamt vara avgörande hur alarmerande någonting är utan innehållet är mycket viktigt. Under en period var det teknikerna som hade skrivit väldigt många tillbud angående beredskapen. Där har vi arbetat med att bland annat utöka antalet tekniker samt hitta en så bra lösning som möjligt, utifrån dagens numerär, beträffande beredskapen.

Under en annan period var det ett närpolisområde som hade stora problem med periodplaneringen. Där gjorde man särskilda insatser för att förbättra kunskapen om samt förändringar av arbetstidsförläggningen i listan. Det vi såg var ett stort behov av utbildning i arbetstidsavtalet och dess arbetstidsförläggning. Vi räknar med att detta behov blir tillfredsställt under våren 2010 då vi partsgemensamt har kommit överens om en utbildningsinsats. De som godkänner periodplaneringslistor måste tillse att det är en acceptabel arbetstidsförläggning både för stunden och på sikt. Det är många insatser och kommenderingar som ska integreras med kärnverksamheten vilket måste bevakas vid planeringen av arbetstiden.

- **YRKESROLLEN**

Det här är inte en skyddsfråga utan generellt en bred facklig fråga som måste drivas av hela den fackliga organisationen. Vi har haft många diskussioner angående yrkesrollen på HSO mötena varför den sattes upp som en av våra mål. Några av de problem som kom upp under diskussionerna var minskad status, för få äldre kollegor i yttre tjänst, osund personalrörlighet mm. I de många diskussionerna hittar vi flera goda argument att lyfta i forum såsom LSG, DSG och CSG.

- **SKYDDSOMBUDENS ÖKADE ENGAGEMANG**

Vi har månatliga möten med distriktens huvudskyddsombud. På våra möten går vi laget runt genom att huvudskyddsombuden rapporterar hur situationen är i respektive distrikt. En ny punkt är att de också ger en kort sammanfattning över vilka trender/tendenser vi ser med tillbuden i LISA systemet. De gemensamma tendenserna tar vi med oss vidare till CSG för att arbetsgivaren ska få skyddsorganisationens syn på länet och därmed möjlighet att vidareutveckla och förändra det som inte fungerar.

På HSO-mötena tas även aktuella arbetsmiljöfrågor upp och problem att driva, de rapporterar från arbetsgrupper och påbörjade frågor. Det finns många engagerade skyddsombud runt om i länet som driver frågor, ofta tillsammans med andra som deltar i arbetsgrupper. Tillsammans har vi stora möjligheter att påverka och förbättra arbetsmiljön och det är ett måste för att nå resultat i frågorna. Våra HSO har i sin tur i uppgift att sprida informationen vidare och stötta skyddsombuden i organisationen.

Under EU-halvåret har skyddsorganisationen på olika sätt ökat sin delaktighet. Det har bland annat varit genom att delta vid stabsmöten inför vissa kommenderingar samt ökat ansvar under några av kommenderingarna. Erfarenheten berikar organisationen på många sätt, ökad kunskap ger ökad förståelse. Vi har också haft en bredare facklig påverkan genom det tvärgruppsarbete organisationen deltog i med anledning av det nya arbetstidsavtalet.

- **REHABILITERINGSREGLER**

Under 2009 har vi haft kontinuerliga möten med arbetsmiljösektionen, PHRA. Där diskuteras rehabiliteringen, både hur anställda ska få den hjälp de behöver under processen och det stöd cheferna behöver för att kunna hantera rehabiliteringen på ett korrekt sätt. Utöver dessa möten träffas vi tillsammans med PHRA och Försäkringskassan. Frågorna har naturligt handlat om de nya sjukförsäkringsreglerna. Arbetet är ännu i sin linda och vi märker än så länge inga större svårigheter.

Vid årsskiftet hade myndigheten ett mindre antal personer som riskerade att bli utförsäkrade. Ansvaret ligger på lokal nivå och enligt arbetsgivaren har distrikten kontroll över vilka individer det handlar om. Polismyndigheten i Stockholms län är en av Sveriges största arbetsplatser. Arbetsgivaren var tydlig med att detta borde innebära att det går att hitta lösningar till dem utifrån den enskildes förmåga. De kommer också att vara generösa i sin tolkning under arbetets gång. Vi kommer att fortsätta att bevaka de här frågorna under kommande verksamhetsår.

- **MEDICINSKA KONTROLLER**

De medicinska kontrollerna finns reglerade i arbetsmiljöverkets författningssamlingar. Dels vilka som är tvingande och dels de som arbetsgivaren kan erbjuda de anställda. I praktiken fungerar det med varierad kvalitet inom vår myndighet.

Vi har tidigare gått igenom personalgrupper som ska undersökas eller ska/bör erbjudas medicinsk kontroll enligt arbetsmiljöverkets föreskrifter i våra möten med arbetsmiljösektionen. Vi har inhämtat synpunkter samt förslag på vilka grupper som behöver kontrollerna genom våra huvudskyddsombud på distrikten.

Även om vi har genomfört en central genomgång tillsammans med arbetsgivaren när vi inte alla som har möjlighet till medicinska kontroller. Här spelar de lokala cheferna och skyddsombudens bevakning en stor roll för att vi ska nå åtminstone dessa prioriterade målgrupper. Vår ambition är att samtliga anställda i vår myndighet ska erbjudas hälsokontroller. Det har vi inte lyckats uppnå.

- **UTRUSTNING GENERELLT**

Vi har inte direkt tillträde till alla de nationella forum som beslutar i de flesta utrustnings/ uniformsfrågorna. Vi driver Stockholms synpunkter genom kontakt med de skyddsombud som representerar oss nationellt inom MUR- (metod och utrustningsråd) organisationen.

Nu pågår framtagande av ny nationell basuniform för yttre tjänst samt för SPT-organisationen. Vi anser att det är viktigt att framtagande av ny uniform/utrustning har föregåtts av beaktande av eventuella tillbud och arbetsskador, av riskbedömningar och bärprover.

## ANDRA ARBETSMILJÖFRÅGOR

### RAKEL<sup>8</sup>

RAKEL, som är ett system av betydelse för ett flertal myndigheter, är uppbyggt med stöd av ett politiskt beslut. RPS (Rikspolisstyrelsen) ska stödja myndigheterna för att dessa på bästa möjliga sätt ska kunna införa systemet. KBM (Kris- och beredskapsmyndigheten) sedermera MSB (Myndigheten för samhällsskydd och beredskap) har haft ett stort ansvar för systemets uppbyggnad. Likväl är det den lokala arbetsgivaren som har arbetsmiljöansvaret när systemet används. Arbetsgivaren har samarbetat med oss så gott de har kunnat i denna fråga men polisväsendet disponerar som sagt inte RAKEL i sin helhet. I mitten av juli 2009 var arbetsgivaren tvungen att stoppa testdriften av RAKEL. Efter några veckor startade testdriften igen i alla distrikt utom i Söderort.

Det som blev alarmerande i slutet av augusti och början av september var att tillbuden angående larmen ökade markant. Larmanropen (prioriterat anrop) gick inte fram till OLKC. Om det var på grund av dålig täckning, dålig hörbarhet, tekniska problem eller annat var okänt men vi lyfte problemet hos arbetsgivaren. Vi lyfte även frågan på Representantskapet i september och målade då upp vår problembild i Stockholm, med betoning på larmproblematiken. Vi bad om central hjälp från Polisförbundet för att komma vidare med RAKEL och på så sätt få ett ökat tryck i frågan. Vi har lyft diskussionen angående RAKEL på så bred front vi bara kunnat. Polistidningen skrev en artikel, vi hade kontakt med det nationella huvudskyddsombudet och nämnde också problemet för vice ordföranden i Polisstyrelsen.

Med anledning av att problemen bara fortsatte och till viss del eskalerade kontaktade vi Arbetsmiljöverket för att få råd i frågan. Efter mötet med Arbetsmiljöverket beslutade vi att åter igen lämna in en begäran om åtgärd enligt Arbetsmiljölagens 6 kap 6a §. Arbetsgivaren svarade med en riskbedömning med tillhörande analys och slutsats. Innan vi tog ställning till om vi skulle gå vidare med frågan till Arbetsmiljöverket hade vi ett möte med arbetsgivaren vilket var mycket bra. En mängd bra arbeten runt RAKEL hade startat och vi ansåg att vi inte just då behövde gå vidare till Arbetsmiljöverket. Vi har idag regelbundna möten med arbetsgivaren för att följa upp de punkter vi har satt upp som särskilt prioriterade.

---

<sup>8</sup> RadioKommunikation för Effektiv Ledning

Vid den här tiden fanns också fokus på frågan i massmedia. De större morgontidningarna, televisions- och radiokanalerna hörde av sig och ville ha intervjuer och medverkan. Både RPS och MSB fick svara på en del frågor i massmedia. Debatten pågick under några dagar och gav ett bra tryck i frågan.

En inventering av brister i täckningen startade ute i distrikten och arbetsgivaren informerade på Intrapolis om anmälda platser med dålig alternativt ingen täckning. Varje distrikt skulle göra en inventering/ kontroll på de anmälda platserna dels i testsystemet RAKEL dels i de ordinarie radiosystemen. Inventeringen är utförd och platserna har reducerats markant. De platser som fortfarande brister i täckning är anmälda till RPS för fortsatt arbete.

Så länge testdriften fortsätter krävs det att användarna har med sig det ordinarie radiosystemet S 80 och S 70 M parallellt med RAKEL. Vi fick information om att det saknades utrustning beträffande de ordinarie radiosystemen. Alla distrikt har genomfört en inventering av S 80 och S 70 M. Svaren gav vid handen att det fanns tillräckligt med utrustning för att täcka det behov som finns.

Det påbörjades ett arbete med att utbilda alla länsinstruktörer och RAKEL instruktörer. De skulle få en gemensam utbildning för att kvalitetssäkra att alla användare skulle få samma utbildning, utan lokala avvikelser. Arbetsgivaren pratade även om kontinuerlig fortbildning med kunskapsprov (likt tjänsteskjutningen) för att kvalitetssäkra användarnas kunskap i RAKEL.

Den skrift som skulle förtydliga chefernas ansvar att utreda och åtgärda tillbuden angående RAKEL är i skrivande stund framtagen och distribuerad till distrikten för att börja praktiseras. Om en chef inte kan eller har möjlighet att åtgärda ett tillbud ska ansvaret för att åtgärda felet flyttas uppåt i hierarkin, en så kallad returnering. Varje distriktschef ska tydligt bli informerad om vad deras ansvar i RAKEL är.

Problemet med att vi tappar talgrupper under kommenderingar är identifierat och där pågår arbete. Det finns inte längre några begränsningar beträffande antal pågående anrop vilket var ett problem tidigare. Myndigheten kommer att arbeta fram rutiner beträffande kontrollerade larmtester.

När det gäller aspiranternas utbildning i de ordinarie radiosystemen så finns det FAP 761-1 som bland annat behandlar den frågan. Av den nationella kursplanen framgår det att utbildningen ska omfatta "handhavandet av polisens radiosystem".

Mot bakgrund av att RAKEL inte bara är ett radiosystem utan ett helt IT-system som regelbundet måste uppgraderas och uppdateras kan kanske kortare interaktiva utbildningar vara en bra lösning framöver. Innan varje myndighet godkänner RAKEL som IT-system ska det föregås av en hearing. Stockholm har sin hearing i maj där skyddsorganisationen ska delta.

Parallellt med arbetet med arbetsgivaren har vi ett samarbete med Polisförbundet centralt. Det har nyligen gjorts en enkätundersökning/telefonundersökning i fyra län som använder RAKEL. Utvärderingen kommer att presenteras längre fram. Polistidningen har följt arbetet med RAKEL i Stockholm.

## **REFLEXVÄSTEN**

I våras lade vi ner ett stort arbete med att alla i yttre tjänst i myndigheten skulle använda den gula västen på samma sätt, utan avvikelser i något distrikt. Generellt är vi i grunden positiva till att synas men man ska snabbt kunna växla om tjänsten så kräver. Målet var att RPS beslut PoA-798-6592/08 skulle gälla för alla vilket vi lyckades med efter en tids arbete.

## **UTBILDNINGSPLOTS ROSERSBERG**

Vi har deltagit i arbetet med flytten av utbildnings- och dressyrplatsen från Tullinge till Rosersberg. Det bildades mindre lokala arbetsgrupper med facklig medverkan vid varje berörd verksamhetsgren. Först ut med att flytta till Rosersberg var logistiken. Det gjordes en skyddsronde där en rad brister konstaterades på både lokaler och utrustning. Dessa åtgärdades ganska omgående. Utbildningsverksamheten flyttades ut efter sommaren. Även här gjordes en skyddsronde och de brister som påtalades åtgärdades. För övriga verksamheter har problem med kontrakt, nybyggnationer och brist på beslut försenat flytten. Många verksamheter fortsätter i tillfälliga lösningar och vi kommer att fortsätta bevaka och delta i arbetet med flytten till Rosersberg.

## **ARBETSGRUPPER**

En stor del av arbetsmiljöarbetet bedrivs i arbetsgrupper där vi bevakar och samverkar med arbetsgivaren. Vi har medverkat i ett stort antal arbetsgrupper under året. Vi kan påverka i diskussioner, komma med förslag och ibland enligt lag kräva vissa åtgärder. En del av dessa grupper har slutfört sitt arbete i form av policys och rekommendationer, men en större del av grupperna består och arbetet fortsätter in i 2010.

## **BULLERGRUPPEN**

Arbetet i bullergruppen har fortsatt under året. Tunnelbanepoliserna är utrustade med permanenta formgjutna hörselskydd. Beträffande trafikpolisen, främst MC-förarna, så har de utrustats med permanenta hörselskydd under året. För att uppnå ett så bra skydd som möjligt utfördes vissa bärprov under 2009. Bullergruppen kom fram till att de prioriterade grupperna som ska utrustas med permanenta hörselskydd, utöver nämnda grupper, är samtliga inom SPT organisationen, OSJ, OHU, OPI och ORY. Det finns också andra grupper i länet som behöver utrustas med hörselskydd där frågan även drivs lokalt. Vi arbetar vidare både centralt och lokalt för att utöka denna grupp och ska sträva efter att få medicinska kontroller kopplade till buller.

## **ARBETSGRUPP KILO/UTREDNING**



Det saknas ett nationellt koncept för spaning, dokumentation och utredning inom SPT. RPS har därför gett i uppdrag till en metodgrupp att ta fram ett förslag på hur fler gärningsmän ska bli lagförda i samband med allvarliga ordningsstörningar. Vi har deltagit i metodgruppen och arbetet håller på att avslutas. Ett förslag på en rad åtgärder bl.a. utbildning har lämnats in till styrgruppen för granskning.

#### **HUVUDSKYDDSOMBUDENS SAMVERKAN**

Utöver de månatliga mötena med distriktens huvudskyddsombud arrangerade vi i januari ett tvådagarsinternat. På internatet gjorde vi en tillbakablick på det gångna året samt reflektioner på arbetet. Vi bjöd in en arbetsgivarrepresentant från den arbetsgrupp som arbetar med problematiken runt grön laser. I gruppen ingår bland annat Arbetsmiljöverket, RPS, Sahlgrenska sjukhuset.

Slutligen förde vi diskussioner om vad vi tror är de viktigaste och mest prioriterade arbetsmiljöfrågorna inför 2010 års arbete

- ATA/polis arbetsmiljökonsekvenser,
- SAM (systematiska arbetsmiljöarbetet),
- Rehabilitering/försäkringskassan
- RAKEL.

# 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 målsägande plats och även då behövs hjälp och stöd för att få sina rättigheter tillgodosedda.

Grunderna för polisförbundets rättshjälp styrs av stadgarna. I dessa anges att medlem skall ges stöd då denne ställs till ansvar på grund av facklig verksamhet eller för åtgärd eller underlåtenhet i tjänsten. Rättshjälp kan också beviljas i andra typer av ärenden. I vårt förbundsområde gör det stora medlemstalet att vi ofta förekommer på förbundsstyrelsens dagordning. Under året beviljade de 19 st medlemmar från Stockholms län denna förmån.

För den enskilde är detta oftast en omskakande händelse och behovet av stöd och samtal är stort. Utan aktiva föreningsföreträdare skulle styrelsen tvingas prioritera på ett helt annat sätt. Nu har vi en mer rådgivande och informerande roll.

## F – YRKESFRÅGOR

Yrkesfrågor omfattar många ämnesområden och det innehåller flera rubriker från vårt tidigare sätt att redovisa verksamheten. Styrelsens olika verksamhetsmål finns därför redovisat under fem olika underrubriker, utöver de två som inte hade egna uppsatta verksamhetsmål under 2009.

### VERKSAMHET/BUDGET

#### Styrelsens mål för verksamhetsåret 2009

##### Huvudansvarig:

**Peter Frisell**

##### Delansvarig:

**Leif Eriksson**

##### MÅL:

- Fortsätta delta vid framtagandet av verksamhetsplanen och verka för att delta i budgetarbetet
- Vikta arbetsbelastningen vid avdelningar och polismästardistrikt i budgetarbetet genom att justera nyckeltalen
- Tillföra värdet av brottsförebyggande arbete vid resursfördelningen
- Dimensionerna utbildningsbudgeten så att en återhämtning kan ske
- Ge nya utbildningsplatsen i Rosersberg goda förutsättningar för att bli en komplett utbildningsanläggning
- Förankra arbetet med 2010 års VP/Budget väl i den fackliga organisationen

### HUR GICK DET MED VERKSAMHETSMÅLEN?

#### • DELTA VID FRAMTAGANDET AV VERKSAMHETSPLANEN OCH BUDGET

I detta mål blev det hälften rätt och i slutänden lämnade vi styrgruppen då vi ansåg att budgetgruppens arbete inte kommunicerades med alla deltagare – läs de fackliga representanterna. Förslag till budget blev istället föremål för MBL-förhandling strax innan polisstyrelsens sammanträde och beslut.

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

Vi har fått gehör för en positiv förändring. En större hänsyn tagen till arbetsbelastningen är fortfarande en fråga som vi vill driva vid fördelningen av 2011 års budgetmedel.

- **TILLFÖRA VÄRDET AV BROTTSFÖREBYGGANDE ARBETE VID RESURSFÖRDELNINGEN**

På samma sätt som arbetsbelastning så har det brottsförebyggande arbetets värde getts en något högre prioritering vid resursfördelningen.

- **RÄTT DIMENSIONERAD UTBILDNINGSBUDGET**

Detta mål har på grund av EU-halvårets inskränkning i den planerade verksamheten inte uppfyllts, utan snarare misslyckats. Budgeten skars ner, men inte fullt så mycket som med 50 procent, utan 37 procent. Vi är i alla fall överens med myndigheten om en rejäl ambitionshöjning inför 2010 och där blir det en höjning med 43 procent vilket är i nivå med 2008 års budget.

- **ROSERSBERG – EN KOMPLETT UTBILDNINGSANLÄGGNING**

Av ekonomiska skäl så har det blivit ombyggnad av befintliga lokaler istället för nya byggnader, bland annat för bombverksamheten. Trots detta så ser Rosersberg ut att bli en bra utbildningsanläggning.

- **FÖRANKRA ARBETET MED 2010 ÅRS VP/BUDGET VÄL I DEN FACKLIGA ORGANISATIONEN**

Inledningsvis begärde vi att få polismästardistriktens fackliga företrädare med på den utbildningsdag som myndigheten hade med polisstyrelse och polisenämndernas presidium. Tyvärr så medgavs det inte och det hämmade sedan till viss del vårt fortsatta arbete. Föreningarna fick i september en kortare insyn i den statliga budgetprocessen för att de parallellt med arbetet i styrgruppen skulle kunna ta del av och påverka det löpande arbetet. Några planerade träffar krockade också med ett möte om vårt ställningstagande i RALS revision 2, varför vi haft en gedigen facklig förankringsprocess.

## **POLISSTYRELSEN**

Kristina Alvendal (m) har som ordförande lett Polisstyrelsen under sitt tredje verksamhetsår. Hon leder en polisstyrelse med tretton ledamöter från sju olika partier, där Carin Jämtin (s) blev ny vice ordförande under året. Vår representation i polisstyrelsen, har som föregående år, varit en ordinarie och en ersättare i form av Stefan Eklund och Peter Frisell.

En stor fråga sedan tidigare år har varit polisstyrelsens försök att stoppa tillståndsgivningen till marschen genom Rönninge centrum i Salems kommun. Årets Salemmarsch var den hittills lugnaste och även efterdyningarna var i princip

obefintliga. Här hade en tidig polisär insats samt att klimattoppmötet i Köpenhamn låg parallellt betydelse för utgången.

Mot slutet på året märktes tydligt att vi står inför ett val 2010 då våra politiker hade behov att profilera sig vilket man också gjorde när det gäller vår verksamhetsplan för 2010. Några exempel var att behålla det lägre "blåsmålet" i strid med myndighetsuppfattningen vilket vi fackligt förfäktat under många år att kvalité går före kvantitet.

Övriga förändringar rörde tiden för oss att besöka dem som haft inbrott i bostad (inom 24 timmar) och kortare genomsnittstid för att besvara inkommande samtal på 112 (15 sek) på OLKC. Detta kan tyvärr bli kontraproduktivt då ca 70-80 procent av alla samtal som inkommer till 112 inte är relevanta, vilket är den stora tidstjuven i sammanhanget. För att lyckas sänka svarstiderna på OLKC kan det vara tvunget att öka bemanningen alternativt nedprioritera kommunikationen med den yttre verksamheten som då ofelbart leder till längre uttryckningstider.

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

## KOMMENDERINGAR

### Styrelsens mål för verksamhetsåret 2009

#### Huvudansvarig:

Peter Frisell

#### Delansvariga:

Stefan Eklund

Arbetsmiljö: Emma Cronberg

Charlotte Nichols, Roger Östergren

Arbetstid: Björn Kellerth

Andreas Strand

Lön: Andreas Strand

Björn Kellerth

#### 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
- Öka delaktigheten från föreningarna vid fackliga kommenderingar

## ALLMÄNT OM KOMMENDERINGAR

En i förväg planerad särskild händelse som är av sådan art att den bör hanteras myndighetsgemensamt, beslutas av chefen eller biträdande chefen för operativa avdelningen. I brådskande fall kan jourhavande polischef även fatta ett sådant beslut.

Vi deltar i planeringsmötena inför de större myndighetsgemensamma kommenderingarna, främst för att bevaka arbetsmiljö- och arbetstidsfrågorna. Vi medverkar även i staben under själva kommenderingen samt vid utsättning och utvärdering efteråt.

Samarbetet med företrädare för länsplaneringen och de olika cheferna har varit smidigt och prestigelöst. Under 2009 genomfördes fler myndighetsgemensamma kommenderingar än vanligt. Det blev 16 idrottsrelaterade, 27 olika demonstrationer och 8 större EU-kommenderingar.

Vid genomförandet av några av de kommenderingarna (1 maj, flera högriskmatcher i fotboll, 6 juni, vissa möten under EU-ordförandeskapet och marschen i Salem), har någon i styrelsen medverkat i staben. Detta för att snabbt kunna hantera uppkomna frågor. För att slippa upprepa alla fackliga kontrollåtgärder vid varje enskild kommendering tog vi fram en checklista (se nedan). Den är överlämnad till myndigheten och används vid stabsmötena.

CHECKLISTA VID KOMMENDERINGAR:
<b>Personal / övrigt</b>
Behövs riskbedömning göras?
Är det en SPT-kommendering?
Har uttagen personal rätt utbildning?
Val av radiosystem?
Har uttagen personal rätt utrustning?
Är arbetsmiljöansvaret fördelat?
Vem samordnar inkomna tillbud/arbetsskador?
Finns det informationsbehov på IntraPolis?
När ska utvärderingen ske?
Vem ansvarar för utvärderingen?
<b>Logistik</b>
Tillgång till mat och dryck?
Tillgång till WC-vagn?
Finns det möjlighet till kortare vila?
<b>Arbetstid</b>
Ska SPI-avtalet användas?
Om ja, använd poliser med planerad arbetstid.

Om nej, ska arbetstiden vara känd 8 veckor innan.
Är förläggning villkoren enligt ARA-standard?
Behöver planerarna på distrikt/avd. informeras?

För de dagliga EU-relaterade kommenderingarna fanns en fast styrka om tre grupper som skötte bevakningen kring de mindre mötena som blev fler än de 108 tänkta. Ökningen bestod i olika kommunala initiativ, som fick ske med arrangörens<sup>9</sup> goda minne. I den mån den fasta styrkan inte behövde tas i anspråk för EU-relaterade bevakningsuppgifter eller ingripanden, stod de till förfogande för vanliga arbetsuppgifter.

## HUR GICK DET MED VERKSAMHETSMÅLEN?

### • KOMMENDERINGARS GENOMFÖRANDE

Det har varit glädjande få personskador och en totalt sett en bra logistik, även om det förekommit några missförstånd med avlösning och möjlighet till vila och återhämtning.

Utrustningsfrågan har skötts bra fransätt vårt kända problem med radiosambandet (RAKEL) som redan beskrivits under arbetsmiljökapitlet<sup>10</sup>.

Vid några tillfällen har personal utan adekvat utbildning använts istället för dem med rätt utbildning. Orsaken är missförstånd i några fall, men även chefer som beordrat ordinarie tjänstgörande till kommenderingen istället för att spräcka sin övertidsbudget. Ett problem fick sin lösning under hösten när SPT-organisationen fick en ledningsresurs i vardagen. Fortfarande återstår att än tydligare skilja på KILO- och ROMEO-uppdragen, samt att ge våra ryttare och hundförare rätt roll och utbildning inom SPT: n.

### • VÄL KÄND ARBETSTIDSFÖRLÄGGNING SAMT I FÖREKOMMANDE FALL EKONOMISK ERSÄTTNING

Styrelsen har under verksamhetsåret verkat för att arbetsgivaren ska besluta om vilken arbetstidsförläggning som ska gälla i ett så tidigt skede som möjligt. Ersättningsfrågan är som bekant kopplad till arbetstidsförläggningen.

Utifrån den kritik som medlemmarna framfört rörande SPI-avtalet har arbetsgivaren valt att tillämpa detta avtal restriktivt. Problemen som har uppkommit har till största delen berott på sena omfallsplaner, speciellt i samband med EU-kommenderingarna. Förbundsstyrelsen har, genom representantskapet, fått i uppdrag att försöka omförhandla SPI-avtalet alternativt säga upp det.

<sup>9</sup> Regeringskansliet hade ett särskilt sekretariat med ansvar för att planera och samordna administration, upphandling och logistik kring mötesverksamheten i Sverige under Sveriges ordförandeskap i EU (SES09).

<sup>10</sup> RAKEL, sidan 40.

- **ÖKA DELAKTIGHETEN FRÅN FÖRENINGARNA VID FACKLIGA KOMMENDERINGAR**

Vid sex tillfällen<sup>11</sup> har vi haft egna fackliga kommenderingar ute på fältet, utöver vår medverkan i staben. Syftet var att få en bättre bild av arbetsmiljön och behoven, men även att stötta de som ingår i kommenderingen. Vi har vid dessa tillfällen fått in mycket värdefull information, vilket gett oss bra argument i frågorna om RAKEL, SPT, utrustning, fordon etc. Vi har uppfattat att det uppskattats av medlemmarna som vi träffat och många frågor har då enkelt och smidigt fått sina svar.

Detta hade dock inte kunnat genomföras fullt ut utan menlig inverkan på styrelsens andra arbetsuppgifter, om vi inte haft hjälp av våra fackliga heltidare i föreningarna. Det har varit ett ojämnt deltagande från föreningarna. Vissa föreningar har varit mer engagerade än andra.

## TILLSÄTTNINGAR

### Styrelsens mål för verksamhetsåret 2009

Huvudansvarig:

**Kenneth Falk**

Delansvariga:

**Leif Eriksson, Anders Westlund**

**MÅL:**

- Att det partgemensamma policydokumentet för tillsättningsförfarande färdigställs
- Att en partsgemensam utbildning för tillsättningsförfaranden genomförs
- Att ett partsgemensamt styrdokument, som strategiskt hanterar rörlighetsfrågorna, tas fram
- Att tidsbegränsade förordnande endast ska finans för chefer på nivåerna för det indirekta och det strategiska ledarskapet (kommissarier, intendentur och polismästare)
- Att arbetsrotationen utökas så väl i antal som i tid
- Att kompetensen bland obefordrad personal tas tillvara på ett bättre sätt
- Att regler för en rörlighet av sociala skäl myndigheter emellan tas fram
- Att personalfördelningen i länet sker med hänsyn till arbetsbelastningen och arbetsmiljön
- Att föreningar som efterfrågar stöd kring tillsättningar får det
- Att arbetet kring personalrörligheten bedrivs i nära samarbete med föreningarna

---

<sup>11</sup> Vid 1 maj-, 6 juni-, RIF, EDD, 30 november- och Salemkommenderingarna.



## HUR GICK DET MED VERKSAMHETSMÅLEN?

- **POLICYDOKUMENT FÖR TILLSÄTTNINGAR**

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 en tid har vi nu också ett i samverkan framtaget dokument, en policy, som styr hur tillsättningar ska genomföras i vårt län. Ett sådant dokument har efterfrågats under lång tid. Nu har vi det och det är därför med viss tillförsikt vi ser på personalrörligheten i framtiden.

- **UTBILDNING FÖR TILLSÄTTNINGAR**

Under arbetet med att ta fram ovan nämnda policy var parterna överens om att genomföra en partgemensam utbildning. För att denna policy ska få bra genomslag i hela myndigheten bör både arbetsgivarrepresentanter och fackliga representanter gå denna utbildning gemensamt. På så sätt får alla som hanterar rörlighetsfrågor en bra start och en gemensam hållning vid tillsättningar. Med undantag för en halvdags utbildnings som genomfördes i samband med införandet av nya rekryteringsprocessen för indirekta chefer (se Chefsfrågor) har tyvärr inte någon utbildning genomförts. Frågan kvarstår och kommer att framföras tills målet är nått.

- **STYRDOKUMENT**

Arbetsgivaren har i olika sammanhang fört fram sina idéer och åsikter om hur rörlighetsfrågorna bör hanteras. I vår stora myndighet har olika åsikter, ibland motsägelsefulla, kommit från olika håll. Tidvis har det också förekommit skillnad mellan ord och handling. Med andra ord saknas ett partgemensamt dokument som ger struktur och tydlighet till personalrörligheten i stort.

Sedan ovan nämnda tillsättningspolicy färdigställdes har påstötningar hos arbetsgivaren om det fortsatta arbetet gjorts utan resultat. Arbetsbelastningen på P har angivits som huvudsakliga orsak till att arbetet avstannat. Under månadernas gång har arbetsgivaren lovat att arbetet snart ska vara igång igen, men så har inte skett. Nya påstötningar kommer att göras tills målet är nått.

- **TIDSBEGRÄNSADE FÖRORDNANDEN**

Tidsbegränsade förordnanden har inte fungerat tillfredsställande på alla håll i myndigheten. Trots det ställer sig Styrelsen inte helt avvisande till tidsbegränsade förordnanden men anser att det hör hemma i det övre chefsskiktet, det vill säga från kommissarie och där över.

Hanteringen av de som har eller har haft tidsbegränsade förordnanden har inte fungerat på ett tillfredsställande sätt. I kontakten med arbetsgivaren har vi påtalat

behovet av en utvärdering av tidsbegränsade förordnanden. Tyvärr har ändå ingen sådan genomförts.

- **ARBETSROTATION**

Som en del av en ökad rörlighet har styrelsen förespråkat en ökad arbetsrotation i så väl antal som i tid. Det är ett bra sätt för medarbetare att prova en ny arbetsuppgift och vidga kompetensen. Så har också skett. Under 2009 sökte drygt 200 medarbetare arbetsrotation och ca en fjärdedel kunde också erbjudas en plats.

- **PERSONALENS KOMPETENS**

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.

- **RÖRLIGHET AV SOCIALA SKÄL**

Poliser från andra myndigheter vill byta av sociala skäl till Stockholms län samtidigt som vi har medlemmar som av samma anledning vill byta till andra myndigheter. Men några regler om hur detta ska gå till finns inte. En lösning skulle kunna vara så kallade "fardagar". Det skulle innebära att man några gånger om året får anmäla sig som intresserad av att byta myndighet. Det skulle dock enbart röra obefordrad personal. Det skulle öppna för byten där fler än två är inblandade. Eftersom det är en fråga som berör flera myndigheter är det en fråga som bör hanteras på nationell nivå. Vår arbetsgivare har lovat att ta upp frågan med RPS men vi har inte fått någon återrapportering i ärendet.

- **RÖRLIGHET AV ARBETSMILJÖSKÄL**

Trots att vi sedan 15 år är en länsmyndighet görs fördelningen av resurser inom myndigheten i stor utsträckning av historiska skäl (så många nya fick vi förra året) och inte efter arbetsbelastning. Resursfördelningen sker bland annat efter argumentation. I den här frågan har vi under det gångna året inte lyckats fånga arbetsgivarens öra.

- **STÖD TILL FÖRENINGARNA**

I föreningarna uppstår ibland behov av hjälp kring rörlighetsfrågor. Det kan vara tillsättningar där en jävsituation uppstått eller liknade. Styrelsen har under 2009 varit några föreningar behjälpliga i några få tillsättningsärenden. I detta sammanhang ska

nämnas att föreningarna har goda rutiner för att själva hantera tillsättningsärenden i sitt ansvarsområde och gör det på ett bra sätt.

- **FÖRANKRING**

Arbetet kring personalrörligheten har bedrivits i nära samarbete med föreningarna, vilket styrelsen ser som en självklarhet. Detta har skett främst skett genom nätverket som sammanträtt vid fyra tillfällen under det gångna året. Det kan tyckas vara få tillfällen men det kan förklaras med att den partsammansatta arbetsgruppens arbete under större delen av året legat nere.

## CHEFSFRÅGOR

### Styrelsens mål för verksamhetsåret 2009

**Huvudansvarig:**

**Stefan Eklund**

**Delansvariga:**

**Anders Westlund, Kenneth Falk**

**MÅL:**

- Att Chefsförsörjningsplanen implementeras
- Att möjligheten till karriärväxling ökar genom en ny form av utvecklingssamtal
- Att förordnandetiden för chefer skall vara sex år med en möjlig förlängningstid på tre år
- Att fackliga företrädare på föreningsnivå deltar vid uttag till direkta- och indirekta ledarskapet, samt att styrelsen deltar vid uttag till det strategiska ledarskapet
- Att göra rekryteringsprocessen och tillsättningarna på nivån för indirekta ledarskapet mer objektiva samt att få fler att söka chefsbefattningar
- Att ge chefer möjlighet att utöva ett tydligt och stöttande ledarskap som främjar den psykosociala arbetsmiljön för alla medarbetare
- Att stärka samarbetet mellan chefsföreningen och sektionerna på nationell nivå
- Att fackliga förtroendevalda på heltid skall få möjlighet att gå direkta ledarskapsutbildningen

## HUR GICK DET MED VERKSAMHETSMÅLEN?

- **CHEFSFÖRSÖRJNINGSPLANEN**

Ett strategidokument gällande chefsförsörjning är framtaget i samverkan och beslutades i mars. Det beskriver hur vi ska se på chefsförsörjningen i myndigheten. För att kunna efterleva strategidokumentet och följa upp det som där beskrivs behöver information inkomma från pmd/avd/c-enhet. När strategidokumentet är implementerat är det meningen att den inkomna informationen ska leda till planering av framtida lediga funktioner, tillvarata tillgänglig kompetens, påvisa behov av chefsförsörjning och chefsutveckling. Den lokala planen för chefsförsörjning är ett levande dokument och ska kontinuerligt uppdateras. Planen ska sammanställas och återslagas till personal- och utvecklingsavdelningen den 1 mars varje år. Denna process ska sammanfalla med utbildningsplaneringen och ha en god framförhållning.

- **KARRIÄRVÄXLING**

I och med framtagandet av en ny form av utvecklingssamtal är förhoppningen att karriärväxlingen kommer att fungera på ett bättre sätt. En handlingsplan, som ännu inte finns, kring "karriärväxling" är ett måste i myndigheten då vi ser att allt fler chefer kommer att välja att efter avslutande av sitt förordnande förkovra sig ytterligare.

- **FÖRORDNANDETID**

Förlängning av förordnande tiden varierar i myndigheten där allt från förlängning på ett till tre år förekommer. Trots påpekanden från fackligt håll har vi inte upplevt någon struktur kring denna fråga. Förordnanden förlängs fortfarande ett år eller tre år utan en hållbar motivering.

- **FACKLIG DELAKTIGHET**

Den fackliga delaktigheten till uttag till utbildning för det direkta- och indirekta ledarskapet är i princip obefintlig. I bästa fall får den fackliga organisationen i efterhand en information om uttaget. Även uttag till det strategiska ledarskapet kommuniceras ofta i efterhand med styrelsen. Både vi och föreningarna måste bevaka dessa uttagningar bättre.

- **MER OBJEKTIVITET OCH FLER SÖKANDE TILL INDIREKTA NIVÅN**

En ny rekryteringsprocess till indirekt ledarskap togs fram under året och påbörjades i januari 2010. Målsättningen med att förändra processen är att öka objektiviteten och professionaliteten i de kommande rekryteringarna och öka effektiviteten i tid och kvalitet. Vidare ska representanten i chefsberedningsgruppen inte vara från det ställe som berörs.

- **ARBETSMILJÖ OCH LEDARSKAP**

Arbetsmiljöfrågorna får en allt större betydelse i ledarskapet och det var en av huvudpunkterna vid den senaste fackliga chefskongressen i Malmö. Där beslutades att varje styrelse skall utse en skyddsansvarig, och så har också skett.

- **NATIONELLT SAMARBETE**

Samarbetet mellan chefsföreningarna/sektionerna i Stockholm, Skåne, Västra Götaland samt Norrbotten fortsätter och har stärkts på flera sätt. Ett presidium med en representant från varje förening har bildats. Tanken är att "större" frågor ska behandlas i presidiet. Föreningarna kommer också att vara mera aktiva i arbetet för att förmå fler förbundsområden att starta upp chefsektioner.

- **LEDARSKAPSUTBILDNING TILL FACKLIGA**

Utbildning för fackliga förtroendevalda på heltid är en viktig fråga, därför kommer bl.a. uttag till det direkta ledarskapet att vara en prioriterad fråga. Under 2009 gick en av våra fackliga företrädare den utbildningen, trots det begränsade antalet utbildningsplatser detta EU-halvår. Andra individanpassade utbildningar har också genomförts.

## TJÄNSTEMÄSSIG UTBILDNING

*Utveckling är en av Polisförbundets grundläggande värderingar.*

### Styrelsens mål för verksamhetsåret 2009

**Huvudansvarig:**

**Roger Östergren**

**Delansvarig:**

**Björn Kellerth**

**Mål:**

- Tjänstemässig utbildning ska ständigt återkopplas till budget och utfall, vilket borgar för att det är enklare att följa genomförda utbildningar
- 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 tillsammans prioritera vilka utbildningar som ska genomföras på kort och lång sikt
- Kvalitetssäkra utbildningarna
- Att personalen alltid har rätt utbildning för tilldelad arbetsuppgift/funktion

## HUR GICK DET MED VERKSAMHETSMÅLEN?

- **ÅTERKOPPLING TILL BUDGET OCH UTFALL**

För den myndighetsgemensamma utbildningen finns det ett utbildningsråd. Rådet är partgemensamt och OFR/P har två platser. I rådet behandlas frågor som berör bland

annat budget och kursutbud. Inför varje år skapas en så kallad Masterplan som beskriver hur och när den myndighetsgemensamma utbildningen äger rum.

- **UTBILDNINGSBEVIS/KOMPETENSBANK**

Mall för utfärdande av utbildningsbevis finns på Intrapolis och en genomförd utbildning registreras i COPS.

- **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.

- **KVALITETSSÄKRA UTBILDNINGARNA**

Som en del i att kvalitetssäkra all utbildning har en ny uppföljningsmetod utvecklats. Metoden bygger på att man, med enkla enkäter, ska fånga upp de förväntningar en person har på en utbildning innan den påbörjats. Därefter jämför man förväntningarna med det upplevda utfallet en tid efter utbildningen. Samma frågeställningar skulle besvaras två gånger, första gången i samband med anmälan till utbildningen och andra gången 3-6 månader efter genomgången utbildning. På detta sätt erhålls underlag för att jämföra förväntad effekt med faktiskt utfall.

Metoden har testats på tre utbildningar under 2009:

- arbetsledarutbildningen,
- förundersökningsledarutbildningen
- den polistaktiska bilkörningen (PTB).

Syftet med testet var att undersöka om denna uppföljningsmetod ger ökade möjligheter att utvärdera effekten av genomförda utvecklingsinsatser jämfört med det förväntade utfallet. Målet har nåtts, testerna genomfördes under våren och hösten 2009.

- **RÄTT UTBILDNING**

Personalen har i de allra flesta fall adekvat utbildning för tilldelad arbetsuppgift/funktion. Vid en del kommanderingar har kravet på SPT-utbildning frångåtts trots att vi har påpekat detta.

## ÖVRIGT

Under maj månad inleddes flytten till Rosersberg, Stockholms läns nya gemensamma utbildningsplats. Viss verksamhet var dock kvar på Tullinge under hela året eftersom den gamla flygflottiljen användes för sista gången i december.

För den myndighetsgemensamma utbildningen finns det sedan tidigare en utbildningshandledarpool där även kurschefer ingår. Den genomgick en förändring och den nya verksamheten drog igång i slutet av januari 2010.

Under året anställdes 291 polisaspiranter för utbildning i Stockholms län och av dem blev 287 godkända. En är fortfarande inte klar med alla moment i utbildningen, då anställningen förlängts på grund av föräldraledighet.

# G – MÅNGFALD OCH LIKABEHANDLING

## Styrelsens mål för verksamhetsåret 2009

### Huvudansvarig:

Charlotte Nichols

### Delansvarig:

Roger Östergren

### MÅL:

- Följa upp och bevaka utvecklingen angående representationen av kvinnliga förtroendevalda i förbundsområdet
- Arbeta för att likabehandlingsfrågorna blir synliggjorda i förbundsområdet
- Följa upp utvärderingen gällande individuell lönesättning för att bevaka eventuell snedfördelning mellan kvinnor och män
- Samarbeta med arbetsgivaren i jämställdhets- och mångfaldsplanen
- Bevaka handlingsplanen i riskbedömningen beträffande arbetstidsförläggningen för att kunna förhindra en föräldrafälla i synnerhet för kvinnor
- Utöka möjligheten att förena chefskap med deltidsarbete (föräldraledighet)

Den 1 januari 2009 trädde den nya diskrimineringslagen i kraft. Samtidigt inrättades en ny myndighet, Diskrimineringsombudsmannen, som ska ha tillsyn över att lagen följs. De sju diskrimineringsgrunderna är: kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning och ålder. Mångfald innebär att alla människors lika värde ska respekteras och att människor ska bemötas utifrån detta oavsett bakgrund och individuella olikheter såsom de sju diskrimineringsgrunderna. Med mångfald avses även en blandning av bakgrund och kompetens vilket har betydelse för arbete, kvalité och medborgarorientering.

## HUR GICK DET MED VERKSAMHETSMÅLEN?

### • KVINNLIGA FÖRTROENDEVALDA/SYNLIGGÖRA LIKABEHANDLINGSFRÅGOR

Vi gjorde en inventering i föreningsstyrelserna för att se hur de såg ut ur många aspekter (åldersfördelning i både tjänst och till levnadsålder, tjänsteställe mm), inte bara hur många kvinnor styrelserna hade. När det gäller antalet kvinnor är det stor variation i föreningarna. Vi ser inte att antalet kvinnor minskar i förbundsområdet. Av



våra 4701 aktiva medlemmar är 1 312 kvinnor (27,1 procent) och av dessa har 130 ett förtroendeuppdrag. 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 och dels för att kunna belysa verksamheten ur allas perspektiv. Genom att lyfta dessa frågor i våra forum såsom förbundsområdesråd och ordförandeträffar håller vi diskussionen och frågorna öppna.

- **LÖNEKARTLÄGGNING/MÅNGFALDS- OCH LIKABEHANDLINGSPLANEN**

Under hösten satt vi tillsammans med arbetsgivaren och representanter från övriga fackliga organisationer och arbetade med myndighetens lönekartläggning. Vi kunde konstatera att det inte fanns några osakliga löneskillnader bland polispersonalen. 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 vi fortsätter att noggrant bevaka den här frågan. Vi har samarbetat med arbetsgivaren i framtagandet av myndighetens Handlingsplan för mångfald och likabehandling 2009-2011. Arbetsgivaren har 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.

- **FÖRÄLDRAFÄLLA/FÖRENA CHEFSKAP MED DELTIDSARBETE**

Under året har vi haft tertialavstämningsmöten med arbetsgivaren enligt den handlingsplan som skrevs in i riskbedömningen angående det nya arbetstidsavtalet. Arbetsgivaren har tagit fram och presenterat listor över föräldraledighet, med eller utan ersättning från Försäkringskassan, både för hel- och deltidssarbete. I de listorna har vi inte sett förändringar eller trender som pekar på ett ökat uttag av föräldraledighet. Förvisso är det normalt med ett högre uttag av föräldraledighet under sommaren, så även under 2009, men så vitt vi vet är det inget som tyder på ett högre uttag av föräldraledighet under hösten. Det viktiga i detta sammanhang var att bevaka att de siffrorna inte kvarstod efter sommaren. Vi bad arbetsgivaren att ta fram och titta manuellt på varje föräldraledighetsansökan för om möjligt se om arbetstidsavtalet särskilt är omnämnt där. Detta arbete pågår hos arbetsgivaren och vi fortsätter att bevaka utvecklingen. Beträffande möjligheten att förena chefskap med deltidssarbete är frågan väckt hos arbetsgivaren. Frågan om delat chefskap har bland annat tagits upp på den kvinnliga chefskonferensen i Stockholm förra året.

## **ÖVRIGT ARBETE/RIKTLINJER FÖR GRAVIDA ARBETSTAGARE**

Under 2009 har myndigheten haft en arbetsgrupp som har arbetat med att ta fram riktlinjer för gravida anställda och polisaspiranter i Polismyndigheten. Dels för att tydligare regler för hur aspiranterna ska få sin praktik förlagd under graviditet och dels för att tydliggöra och ta ställning till hur länge man ska få vara ute i yttre tjänst under graviditet. Frågan är mycket kontroversiell och många gravida undviker att berätta om sin graviditet för att slippa diskussioner om bland annat omplacering. Riktlinjerna skapar trygghet och något att hänvisa till vid diskussioner. En annan viktig faktor är att tydligt ta fram de risker som finns redan tidigt under graviditeten för

att ge kvinnan redskap att ta ställning till. Vi hoppas inom kort vara färdiga med arbetet.

## H – OPINION, MEDIA

### Styrelsens mål för verksamhetsåret 2009

**Huvudansvarig:**

**Stefan Eklund**

**Delansvariga:**

**Peter Frisell, Kenneth Falk**

**MÅL:**

- Att bibehålla den höga tillgängligheten för media och på det sättet vara med och påverka opinionen och beslutsfattare i sakfrågor.

### 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 föreningarna. Inte vid något tillfälle har en förfrågan om medverkan avböjts. Under 2009 deltog polisfacket i Stockholms län i såväl TV och radio som tidningar.

### UTSPEL

Polisförbundet centralt går några gånger årligen ut med olika utspel och vi deltog aktivt tillsammans med vissa föreningsföreträdare med att få ut budskapet att den särskilda beredskapspolisen borde avvecklas och ersättas med Hemvärnet. Vidare bidrog vårt lokala arbete till att RAKEL-problematiken belystes i ett särskilt utspel i februari 2010.