



POLISEN

FACKLIG TIDSKRIFT
FÖR POLISFÖRBUNDET
REGION STOCKHOLM
Nr 3 2016



***Konflikt?
Media?
Kongress!***

***Lönerörelsens
konflikthot
avvärt
Beredskapen
är fortsatt hög***

***Polischef
Hur stort kan
kontrollspannet
vara?***

***Kongress
med
klarspråk***

BLALJUS.NU

En sajt av Polisförbundet i Stockholms Län

BLALJUS.NU

En sajt av Polisförbundet i Stockholms Län

BLALJUS.NU

En sajt av Polisförbundet i Stockholms Län

BLALJUS.NU

En sajt av Polisförbundet i Stockholms Län

BLALJUS.NU

En sajt av Polisförbundet i Stockholms Län

BLALJUS.NU

En sajt av Polisförbundet i Stockholms Län

BLALJUS.NU

En sajt av Polisförbundet i Stockholms Län

BLALJUS.NU

En sajt av Polisförbundet i Stockholms Län

LEDAREN

Nu hörs vi igen och förhoppningsvis har ni alla fått lite vila och ledighet under sommaren som vädermässigt inte varit något att klaga över. Jag är dock medveten att många av er fått slita under semesterperioden då bemanningen varit låg men detta brukar ske till förmån för att vi skall få en så attraktiv semesterperiod under sommaren som är möjlig.

Nu över till den stående frågan när kommer pengarna i form av högre löner? Som ni alla vet slöt vi ett avtal bara för några månader sedan (juni) som gällde från oktober 2015 till sista september 2016. I det avtalet finns en skrivning kring rationaliseringsvinster samt "pinn pott" som tillsammans kan ge förutsättningar till att väsentligt höja våra löner. Förutom det så har vi ett centralt avtal som skall förnyas från den 1 oktober där vi förhandlar tillsammans med andra fackförbund som antingen är klart när du läser det här eller så har konflikt brutit ut som då berör inflytandefrågor.

Det gäller nu för vår högsta ledning att handla snabbt då det finns både skrivningar men också pengar dryga 700 miljoner som sparats när vi egentligen skulle ha haft ett miljardunderskott enligt Genomförandekommittén. Det är positivt att ledningen signalerar mer samverkan med de fackliga organisationerna, men det kan inte bara vara läpparnas bekännelse utan nu krävs leverans både i lönespåret men också beträffande omorganisationen.

Ett exempel är att lägga ut HR, Kommunikation samt Rättsenheterna på Regionerna och bara behålla en samordnande roll centralt.

Ledningen brukar använda uttrycket "närmare medborgarna" så varför inte ha parollen närmare medarbetarna som en ledstjärna i arbetet. Beträffande vår egen kommunikation så har den slagit alla tidigare rekord under sommaren, tack vare starka skildringar från er medlemmar samt medlemsundersökningar med mera från Polisförbundet. Detta har lett till att media själva drivit på med artikelserier om allt från lön, till röran i omorganisationen och till chefers dåliga arbetsmiljö.

Under september kom också budgetpropositionen som innehöll satsningar på Polisen till 2020 med dryga 2 miljarder vilket så klart är bra men ändå inte tillräckligt. Där finns en utökning av antalet Poliser med 1500st frågan är bara hur många redan anställda Poliser som slutar innan dess förutom de ordinarie pensionsavgångarna.

Vi ser nu hur andra statliga myndigheter rekryterar färdiga Poliser på lönenivåer som överstiger våra lägsta löner med tiotusentals kronor, de privata alternativen nämner jag inte då deras lönenivåer är än högre. Det gäller förresten också Polismyndigheten när de anställer civila utredare som i några fall hamnar tiotusentals kronor över de som gjort och kan jobbet under många år är i de närmaste en skymf för dessa medlemmar.

Med andra ord behöver inte bara vi Poliser ett Polislöneyft utan också medborgarna annars riskerar läget att det blir samhällsfarligt utan någon som helst konflikt.

Jag har just varit på Kongressen som är vårt högsta beslutande organ inom Polisförbundet. Där läggs politiken fast genom bland annat medlemsmotioner som beviljas, avslås eller



Stefan Eklund

besvaras men efter en rejäl diskussion i grupper benämnda tematorg. Räcker inte detta så förs diskussionen i plenum (hela församlingen). Innan klubban faller och beslutet fattas så finns möjlighet till votering och efter den är begärd följer rösträkning som vid något tillfälle slutade 59-61. **Det är vad jag kallar demokrati eller ända in i kaklet.**

Vi fick också lyssna till både Rikspolischefen Dan Eliasson och Inrikesminister Anders Ygeman som båda beskrev läget i omorganisationen som allvarligt, nu gäller det att sätta in rätt åtgärder tillsammans med Polisförbundet för Sveriges poliser men också för att undvika ett totalhavari som skulle kunna hota hela rättsäkerheten i Sverige.

Ta vara på er där ute eller för den delen där inne också!

Stefan Eklund / Ordförande Region Stockholm

POLISEN

Facklig tidskrift för poliserna i Region Stockholm.
Utges av Polisförbundet
Förbundsregion Stockholm.

Ansvarig utgivare:
Stefan Eklund

Redaktion: Tommy Hansson,
Andreas Strand,
Therése Johansson.
Marie Fogman Göthberg
Besöks och postadress:
Bergsgatan 23, 112 28 Stockholm
08-6500920

E-post:
redaktion@stockholm.polisforbundet.se

FÖRBUNDSOMRÅDESSTYRELSEN:

STEFAN Eklund 010-56 34628
Mobil: 0739-40 42 00

ANDREAS Strand 010-56 34631
Mobil: 0739-40 42 09

KJELL Ahlin 010-56 34630
Mobil: 0739-40 42 08

EMMA Cronberg 010-56 34636
Mobil: 0739-40 42 05

THERÉSE Johansson
010-56 34630
Mobil: 0739-40 42 03

ROGER Östergren 010-56 34634
Mobil: 0739-40 42 06

TOMMY Hansson 010-56 34633
Mobil: 0739-40 42 04

THERESE Skoglund Shekarabi
010-56 34632
Mobil: 0739-40 42 01

MARIE Fogman Göthberg
010-56 34629
Mobil: 0739-40 42 02

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

EXPEDITION:

TELEFON: 08-6500920
FAX: 652 58 55

SUSANNE Ekberg
010-56 33671
Mobil: 0739-40 43 07

ANNICKA Lyckeberg
010-56 33671
Mobil: 0739-40 43 06

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

TRYCK:
AM tryck AB,
Hässleholm



I detta nummer

- 1 **KONGRESS MED MEDIA**
- 2 **STEFANS LEDARE**
Kongressen; demokratins högborg
- 4 **FÖRSÄKRINGAR**
För dig, din familj och egendom
- 5 **AVTAL 2016-17**
Polisförbundet omladdat för ettårigt avtal
- 6 **HUVUDSKYDDSBUDGET**
Roger om aktuella arbetsmiljöfrågor
- 7 **CEFENS ARBETSMILJÖ**
Vilka krav är rimliga på en chef?
- 8 - 9 **DEBATT**
Närmare medborgarna - Ju förr ju närmare?
- 10 - 11 **HÅRDARE HANDSKAR FÖRR I TIDEN**
Viral bild - Men vad var det som hände?
- 12 - 13 **KONGRESSEN: TAL ATT LYSSNA TILL**
Dan Eliasson och Lena Nitz talade till varandra
- 14 - 15 **OLIKA BILDER FRÅN KONGRESSEN**
Första kongressen eller en kongress till
- 16 **VERKSAMHETSBASERAD ARBETSTID**
En osmaklig soppa
- 17 - 23 **REGIONEN RUNT**
- 24 **DEN FACKLIGA PROFILEN**
Sofie Fernerud



MEDIA PÅ KONGRESSEN
Fick info om chefers arbetsmiljö



RIKSPOLISCHEFEN
Lovar lyssna på Poliserna



HÅRDARE HANDSKAR
Förr i tiden



DEN FACKLIGA PROFILEN
Sofie Fernerud



Försäkringar för din trygghet!

Genom ditt medlemskap i Polisförbundet har du som medlem en sjukförsäkring och en olycksfallsförsäkring som gäller både fritid och arbetstid, det vill säga dygnet runt. Du kan medförsäkra din partner/medförsäkrad samt dina barn. Dessa försäkringar ligger hos Förenade Liv.

Medlemspaket

Gäller för dig som medlem både fritid och arbetstid. Olycksfallsförsäkringen ger bland annat ersättning.

vid medicinsk invaliditet upp till 1 000 000 kronor
vid dödsfall på grund av olycksfall 100 000 kronor
för kostnader i samband med olycksfallet
för omkostnadskapital som gäller dygnet runt vid sjuk
skrivning på grund av olycksfall

Sjukförsäkring

Gäller dig som är medlem. Efter 30 dagars sjukskrivning betalas ersättning ut med högst 1.500 kronor per månad och längst till och med dag 90 i sjukperioden. Ersättningsbeloppets storlek beror på graden av arbetsoförmåga. Gäller inte för studerande.

Kontakta kundtjänst hos Förenade Liv, 08 700 40 80, om du:

- * har frågor angående avisering/faktura
- * har blivit pensionär och det därmed inte görs något löneavdrag

**Skador anmäls i första hand via hemsidan;
<https://www.forenadeliv.se/ersattning/>**

Har du frågor om skador/sjukdom eller redan pågående skador, se nedan mail och telefonnummer:

- * Olycksfall: 08-700 40 35, olycksfall@forenadeliv.se
- * Sjukdom eller dödsfall: 08-700 40 60, skadeavdelningen@forenadeliv.se
- * Barnsjuk och gravid: 08-700 40 20, barnsjuk@forenadeliv.se
- * Sjukvård: 08-700 42 70, sjukvardsforsakring@forenadeliv.se

Öppettider varje vardag 08.00 – 16.30

Det här kan göras själv via Förenade Livs hemsida:

- * Se vilka försäkringar du och din familj har på "Mina sidor"
- * Anmäla skador

Som medlem kan du genom mobilt bank-ID logga in på Förenade Livs hemsida "Mina sidor" för att se ditt försäkringsinnehav!

Kontakta Polisförbundets försäkringsadministratörer om du vill veta:

- * vilka försäkringar du och din familj har
- * vilka försäkringar kan jag och min familj teckna via Polisförbundet
- * vill ansöka om/makulera försäkringar
- * vad som händer om jag slutar som polis eller går ur Polisförbundet?
- * vad som händer när jag går i pension?

Du kan även läsa om vilka försäkringar som ingår i din medlemsavgift samt vilka försäkringar du kan teckna via Polisförbundet på hemsidan.

Vid frågor om att ansöka/makulera försäkringar, kontaktar du Polisförbundets försäkringsadministratörer.

Martina Mårtensson, Tfn 08-676 97 36, 070-585 20 90
Therese Henriksson, Tfn 08-676 97 12, 072-23 28 280

Kontakt på mail: forsakringar@polisforbundet.se

Redaktionens ruta

*Tidningen
POLISENs
redaktionsgrupp
i detta nummer:*



Marie F Göthberg, Tommy Hansson, Therése Johansson, Andreas Strand

Den här tidningen sätts samman samtidigt som löneförhandlingarna på central nivå är inne på upploppet. Även om det känns tryggt att veta att Polisförbundets förhandlare har full koll på vad poliserna kräver - Och att motparten borde vara lika medveten - råder just nu när detta skrivs osäkerhet om det blir konflikt eller inte.

En konflikt är väldigt kostsam. För samhället och för poliser som inte får utföra sina normala arbetsuppgifter. Ingen ansvarskännande fackförening startar en konflikt i onödan. Det ekonomiska priset är för högt för det men det politiska kan var ännu högre.

Med det sagt, om innehållet i avtalet skulle vara sådant, att det försvårar att ge poliserna det lönelöft de kräver och förtjänar, vet polisfacket att medlemmarna står bakom Förbundet i kampen.

Men OM motparten har lyssnat och tagit till sig våra argument, finns inget viktigare än att sy ihop ett bra avtal.

Den avtalsperiod vi nu går in i, är ettårig. Det innebär att det finns goda förutsättningar att stämma av alla löften och vackra ord om en långsiktig uppvärdering av polisyrket. För första gången testas även skrivningarna i avtalet 2016 om effektivitetsvinster och pensionsavgångar som ska öka lönesumman för poliskollektivet. Polisförbundet har varit tålmodiga - i många medlemmars ögon alltför tålmodiga - men nu närmar sig sanningens minut. Med ett större fackligt inflytande över polislönerna finns möjligheten att sätta löner som känns rättvisa och bidrar till en bättre polisverksamhet. **Och till att fler poliser väljer att stanna kvar i yrket!**

Tommy Hansson

Nu börjar matchen för högre lön

Konflikthotet är avblåst det närmaste året, men kampen för höjda polislöner fortsätter.

Förhandlingar om polislöner:

Nu när det finns ett avtal som sätter ramarna inom staten kan förhandlingarna börja om det som ligger oss närmast: polislöner och polisernas villkor. Det väntas bli en tuff match, och därför är det viktigt att det nya avtalet innehåller spelregler som ger polisernas företrädare starkare förhandlingsläge än tidigare:

- Din lön sätts närmare dig. Facken har fått igenom att lönerna ska förhandlas på varje region och inte för hela Polismyndigheten i ett svep. Det gör att vi kan förhandla rättvisare löner närmare medlemmarna.

- Det ekonomiska utrymmet för dessa förhandlingar är begränsat och utgörs av den ekonomi som finns i myndigheten. Det som är positivt är att ekonomin för tillfället är ganska god vilket tillsammans med den överenskommelse vi har från förra revisionen ger förutsättningar att kunna göra större lönelöft än resten av arbetsmarknaden där det så kallade märket är satt till 2,2%.

- Alla kommer inte att få lika mycket, men vi vet åtminstone att ingen region kommer att få mindre än 2,2% till löneökningar.

- Om vi inte skulle komma överens med arbetsgivaren om lönesättningen på regional nivå är de bundna till att följa de beslut som fattas av en lönenämnd som leds av en opartisk ordförande. Avtalet innebär också att de regioner som är eniga inte behöver vänta på att alla andra ska bli klara.

- Avtalet gäller i en begränsad tid: ett år

Sammantaget har vi fått igenom flera punkter som gör att vi säkrat det fackliga inflytandet, vilket är en viktig pusselbit för att komma tillrätta med polislöner, framförallt när det gäller att lönerna ska kunna uppfattas som rättvisa. Men det måste till mer. Därför finns också en separat överenskommelse för att få fram mer pengar till höjda polislöner än vad den traditionella lönerörelsen kan ge.

Sätt att få mer pengar till höjda polislöner:
Överenskommelse med Polismyndigheten

En viktig anledning till att vi godtog det lönebud vi fick i våras, var att det också innehöll en avsiktsförklaring för hur polisyrket ska uppvärderas utanför de vanliga löneförhandlingarna. Mer pengar till löner ska enligt överenskommelsen kunna hämtas här:

- Pensionsavgångar och poliser som slutar. De nya som anställs är varken tillräckligt många eller har lika

höga löner som de som slutar. Där finns pengar att hämta till höjda polislöner.

- Effektiviseringar till följd av omorganiseringen. Pengar som sparas in på anslaget ska kunna återinvesteras i nya löner för poliser.

- Högre löner för poliser som byter funktion borde vara en självklarhet, och där har vi enats om att skapa en systematik för hela landet för att fylla det tomrum som uppstått sedan olika lokala varianter av inspektörsavtal upphört. I överenskommelsen ingår att identifiera vilka funktioner som ska ge högre lön och vad som utgör väsentligt förändrade arbetsuppgifter som ska kunna ge högre lön, med målsättningen att det åtminstone till del ska kunna tillämpas före årsskiftet. Under första halvåret 2017 ska en analys göras av hur lönerna för dessa funktioner bidrar till att uppvärdera polisyrket.

Därför strejkar vi inte

Vi gick in i höjd beredskap och drog vapnet, men tvingades inte använda det den här gången eftersom vi nådde målet innan. Så kan den uteblivna konflikten ses.

Konfliktvapnet var efterfrågat och många medlemmar beredda att skjuta skarpt, konstaterar förhandlingschefen Niklas Simson och drar en parallell som många poliser kan relatera till.

– **Som polis vet du vad det innebär att gå in i höjd beredskap** och du vet också att i 99 fall av hundra går man ner i beredskap för att man lyckas lösa situationen med styrka av hotet. Ungefär så är det här vapnet använt. Det är bara det att vi är inte är vana vid konfliktvapnet.

Att konfliktvapnet är sällan använt bidrog också till att det fick avsedd effekt, konstaterar förhandlingschef Niklas Simson.

Vad säger ni till medlemmar som är besvikna över utebliven strejk?

Arbetsgivaren gick oss till mötes tack vare av vårt hot om strejk. Det hade de aldrig gjort om de inte vetat hur strejkvilliga poliserna är och hur väl förberedda vi är på strejk. Konfliktvapnet har alltså fungerat, vilket vi tackar medlemmarna och de fackligt förtroendevalda för. Hur gärna vi än vill visa vårt missnöje med löneläget har vi inget att vinna på att strejka för strejkandets skull. Det finns andra sätt att visa sitt missnöje som kan vara minst lika effektivt. Vi har under hösten sett hur politikerna bjuder över varandra för att lösa poliskrisen och det är ett parallellt spår som vi fortsätter att driva med kraft. Vi kommer inte ge oss förrän det resulterar i reda pengar till poliserna, säger förhandlingschef Niklas Simson.

Förbundsregion Stockholms kommentar till avtalet.

Vi har från Regionstyrelsens sida arbetat hårt för att få tillstånd en avtalskonstruktion som gör det möjligt för oss att förhandla och komma överens med våra lokala arbetsgivare i Regionen. Vi kan konstatera att den pusselbiten nu sitter på plats. Detta underlättar för oss att diskutera löneläget för oss poliser kontra andra myndigheter i Regionen. Även om det finns andra skäl än lön till varför många poliser slutar eller söker tjänstledigt är det otroligt viktigt att vi tar ett stort steg mot marknadsanpassade och konkurrenskraftiga polislöner i regionen.

I det centrala avtalet anges att det lägsta löneutrymmet är 2,2 procent om inte de lokala parterna kommer överens om annat, d.v.s. märket. Det är parterna för industrin som med hänsyn till omvärlden kommer överens om vilka löneökningar man har råd med och därefter sätter löneökningssnivån eller det s.k. märket. Detta blir sedan normen för alla andra på arbetsmarknaden och oavsett om vi hade strejkat eller inte hade det med största sannolikhet inte fått ett högre värde i det centrala avtalet som nu slutits. Vårt viktigaste yrkande var som sagt att öka vårt inflytande över lönebildningen vilket, mot alla odds, lyckades. Att få arbetsgivarverket att i princip backa från alla sina yrkanden samtidigt som de öppnar för fler förhandlingsnivåer för polisen och försvarsmakten hade aldrig lyckat utan de strejkförberedande åtgärderna som vidtagits men **framförallt genom det engagemang som våra medlemmar visat.**

Om vi ska lyckas höja polisernas löner måste detta genomföras genom att mer pengar tillförs förhandlingarna och det är just det som Polismyndigheten skrivit under i den nämnda principöverenskommelsen med Polisförbundet. Om polismyndighetens ledningsgrupp trots det inte skjuter till tillräckligt med pengar blir konsekvenserna att ännu fler poliser slutar och förtroendefrågan för den högsta polisledningen åter kommer att provas.

Om mindre än ett år finns nästa möjlighet att gå i konflikt och då har vi inte förbrukat vår ammunition i form av strejkg pengar samt att vår beredskap är fortfarande hög.

Vi ser fram emot de kommande förhandlingarna och vi hoppas att vi tillsammans nu kan ta de första stegen till att vända den negativa trenden till någonting positivt. Politiker och polisledning har talat om att göra polisyrket attraktivt. Vi kommer att göra allt i vår makt för att den målsättningen blir en bestående sanning.

Andreas Strand
Förhandlingsansvarig i regionstyrelsen

Arbetsmiljö i region Stockholm

Arbete bedrivs i nuläget i ett stort antal arbetsmiljöfrågor. Vissa frågor ligger högre prioriterade än andra. **Resursbristen** är en sådan fråga. Från de flesta verksamheter rapporteras om resursbrist. **Satsningen på de prioriterade områdena**, krav om att förbättra utredningsresultaten, satsningen på lokalpoliser, ingripande verksamheten ska säkerhetsställas, Polisen ska komma närmare medborgarna, medarbetarna ska ges bättre förutsättningar med utbildning och fler utvecklings- och karriärsvägar.

Allt detta låter positivt, men hur det ska gå till är lite svårare att förstå. Idag går många verksamheter, i bästa fall, runt med stora övertidsuttag, kommenderingar och hårda prioriteringar.

Chefers arbetsmiljö har kommit upp som en annan prioriterad fråga – fungerar inte cheferna så ger det givetvis efterverkningar neråt i verksamheten. Vi ser att fler och fler chefer börjar inse att de har en oacceptabel arbetsmiljö. Fördelningen av arbetsmiljöuppgifter fungerar dåligt på många håll. Nya riktlinjer för FU-ledning kommer att ställa till med stora problem. En begäran, enligt Arbetsmiljölagen, om åtgärder har gått in till Arbetsgivaren. Vi kräver bl.a. riskbedömning, tillsättande av biträdande chefer där så krävs och omfördela stödverksamheten till den operativa verksamheten. Arbete pågår även på hur den inre och yttre ledningen ska se ut för att förbättra arbetsmiljön och verksamheten.

Hot och våld mot poliser har under lång tid varit ett mycket stort problem. Vi ser nästan dagligen att poliser utsätts för attacker av olika slag. Oftast stenar, flaskor mm. men även brandbomber och vid ett tillfälle – handgranat! Dock är det ju inte bara poliser som utsätts för detta. Även räddningstjänst och ambulans utsätts för sådant våld. Detta har uppmärksammats av politiker som bjudit in till samtal om hur man ska komma tillrätta med detta.

Ett arbete har påbörjats som leds av region Stockholm. Även samarbete med övriga "blåljusverksamheter" sker på olika nivåer.



HSO Roger Östergren

Arbetet med utrustning och utbildning med anledning av terrorhot fortsätter.

Stora och tidskrävande arbeten pågår med framtagande av ny teknisk lösning avseende ett ledningsstöd och ett kommunikationssystem samt att genomföra en risk- och sårbarhetsanalys inom Polisen.

Våra lokaler/brist på lokaler kommer under en lång tid generera många och stora arbetsproblem.

Utöver ovan nämnda arbetsmiljöfrågor så väntar vi fortfarande på åtgärder för att komma tillrätta med bullerproblematiken.

Ovan nämnda arbeten är bara en del av allt arbete som pågår på olika nivåer. Dessutom dyker det ständigt upp nya, både stora och små, arbetsmiljöfrågor som måste omhändertas på ett eller annat sätt.

Roger Östergren
Huvudskyddsombud

Att vara chef på distans kan säkert se olika ut beroende på omfattning och uppdrag. I en del verksamheter rullar hjulen på relativt smärtfritt men i andra verksamheter krävs det att chefen finns på plats och närvarande i den operativa verksamheten. I en verksamhet under uppbyggnad krävs det lite särskilda förutsättningar för att det i slutändan ska fungera.

Här kommer en beskrivning av sektionschefen för PKC:s vardag som chef på distans.

PKC i Stockholm

Polisens Kontaktcenter (PKC) i Stockholm är Sveriges största anmälningscentral med 30 % handläggande av alla ärenden som kommer in via internet och telefon i hela Sverige. Förutom anmälningar hanterar man olika skrivelser och utreder lättare ärenden. Syftet med det nya PKC är att man i större utsträckning än tidigare ska avlasta utredningsverksamheten och den yttre verksamheten genom att man åtar sig de snabba, lätta uppdragen.

PKC i Stockholm finns fördelat på sju olika ställen i länet. Allt från Stockholm city till Gotland. En driftledningscentral på RLC är också under uppbyggnad.

Totalt har Wenche Déas-Mobergh 31 grupper på de sju olika platserna vilket innebär att hon har direkt ansvar för 31 gruppchefer. Till sin hjälp har Wenche tre ledningsstöd som är placerade på de tre största arbetsplatserna.

Wenche själv har ingen fast arbetsplats. Hennes vardag består av att finnas tillgänglig på de olika platserna. Arbetsverktyget Polar är hennes käraste vän tillsammans med face-time på mobilen. En arbetsvecka har en genomsnittlig faktisk arbetstid av 60 timmar och den mesta tiden (ca 80%) består av möten. För att klara av att hantera denna spridda verksamhet krävs det att man har en disciplinär struktur. Något som jag förstod Wenche lyckats implementera under den period hon verkat som sektionschef.

En typisk arbetsvecka för sektionschefen

Det första och det sista Wenche gör under en dag är att hon går igenom sin Polar så att det inte är något som ligger obehandlat. Varje söndag förbereder hon kommande vecka.

distans - Ett kamikazeuppdrag?

På tisdagar närvarar hon på OLG för regionen. Onsdagar gör hon en avstämning med ledningsstöden som sedan på torsdagar gör samma avstämning med gruppcheferna. En gång i månaden samlar Wenche alla gruppchefer för att själv göra en avstämning. Att ha en avstämning veckovis med gruppcheferna är något som inte fungerar för PKC eftersom de är så spridda.

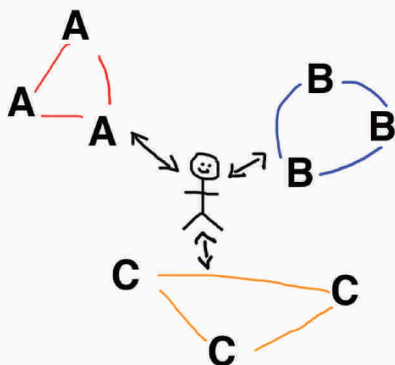
Däremellan jobbar Wenche väldigt mycket med att få PKC verksamheten på fötter och fungera som det är tänkt. Det innebär rent praktiskt att hon hanterat allt från lokaler till att anställa personal. En stor del av dagen går också åt till att försöka stämma av vad som behöver göras i stort och smått för att verksamheten ska rulla på.

De tre ledningsstöden är en tillfällig lösning som Wenche ser som en absolut nödvändighet för att kontakten med personal och verksamhet ska fungera optimalt. Det är dock en lösning som på sikt inte håller eftersom beslutsmandatet ligger i Wenches händer och hon kan inte finnas tillgänglig överallt hela tiden i den här verksamheten som är igång dygnet alla timmar.

Arbetsmiljö

Vid flera tillfällen under intervjun ställde jag mig frågan hur den här engagerade, positiva chefen mår egentligen? Har hon vid något tillfälle stannat upp och vågat känna efter?

Wenche beskriver själv en vardag där hon saknar det som var hennes främsta framgångsfaktor i sitt tidigare arbetsledarskap – nämligen den nära kontakten med sin personal där hon ansikte mot ansikte kan motivera och vara delaktig. Hon går ständigt omkring med ett dåligt samvete över att de 31 gruppchefer som hon egentligen borde ha daglig kontakt med istället blir telefonsamtal, mail och ett möte en gång i månaden. Många av de sakerna som hon känner att hon borde hantera blir istället en delegation ner till gruppcheferna som får fatta beslut, något som kanske är bra i den här nya organisationen eftersom beslutsfattandet skall flyttas närmare den enskilda befattningshavaren. Problemet blir dock att vi i denna omorganisation inte har allt på plats och de nytillträdde gruppcheferna har behov av ledning och styrning.



En sak som Wenche verkligen har insett är hur viktigt det är med kommunikation och information då man har sin verksamhet på så många ställen. Och att den information man lämnar är lika oavsett vem man lämnar den till. Därför har hon, i samarbete med sina ledningsstöd, utarbetat en agenda där bestämda områden hanteras och att den information som ska lämnas till underställda gruppchefer och övrig personal levereras på likartat vis.

Att inte ha en fast plats dit man kan gå för att pusta ut och säga att "kom hit för här finns jag den och den tiden" innebär att man måste hitta utrymmen och tidpunkter då man kan slappna av. Något som jag fick uppfattningen av att Wenche saknar. Att ständigt ligga på sändning och hantera 100 bollar tar på krafterna för vem som helst och även ett sådant energiknippe som Wenche har sina mörka stunder.

Wenche berättade att i hennes fall har hon en trygg och stabil grund att stå på. Hennes privatliv är tryggt och säkert. När hon jobbar använder hon gärna cykel mellan arbetsställen i Stockholm City och när hon är ledig går hon långa promenader för att komma ner i varv. Dessutom sover hon väldigt bra. Hon menade dock att om något inom privatlivet inte skulle fungera skulle det här jobbet inte passa alls. För vem skulle orka hålla på i det här tempot 24/7 under fyra år. För mig låter det som att arbetstempot och arbetsmiljön för sektionschefen på PKC balanserar på stupkanten. Tyvärr är den beskrivning som Wenche lämnar inte ovanlig för någon av de indirekta och strategiska chefer som jag pratat med tidigare.

Jag slår av tanken att den beskrivning som Wenche lämnar av sin verksamhet är istället en enhet med fyra sektioner. Hon skulle också ha ett kansli med planerare, administratörer och driftledare på RLC.

Varför ser det ut som det gör?

En förklaring kan vara att vid de övriga PKC i landet har man inte den här storleken och det inflöde som Stockholm levererar. När man satte strukturen hade man inte hela kartan klar och det som gäller är att vi ska ha en nationell anpassning.

I klartext – verksamheten har inte byggts efter hur verksamheten ser ut utan efter de små rutor man byggt på ett papper.

Enligt genomförandedirektivet skall grupper bestå av 1+10. Likadant gäller där tio grupper bildar en sektion. Här har vi då 31 grupper i en sektion. Det är lika tokigt som att en gruppchef skulle ha 31 befattningshavare att hantera. För det är ju så att chefen ska ha utvecklingssamtal, lönesamtal och uppföljningssamtal med sin personal bland alla de andra verksamhets- och administrationsuppdrag som ligger på bordet. Wenche – som fyller sin vecka med 80% möten – sade att om varje gruppchef skulle ringa 1 gång per dag med en fråga som tar 15 minuter skulle enbart det ta sex timmar och 45 minuter av dagen.

Vårt möte avslutades med att vi tillsammans gjorde en reflektion kring framtiden. Först ville Wenche poängtera att om hon hade vetat vilken arbetsinsats som krävdes av henne när hon klev på uppdraget hade hon med stor sannolikhet tänkt efter både en och två gånger. Med facit i hand är hon helt säker på att hon kommer fortsätta det här uppdraget fram till och med att hon fått ordning på PKC på Gotland. Däremot säger hon att det krävs en stor förändring för arbetsledarskapet på den position hon innehar om hennes efterträdare ska klara av en fyraårsperiod.

Intervju genomförd av Anette Öberg, ordförande FO Stockholm Chef

III. chef.se

Från förr till nu - vad har vi lärt

Historia är ett intressant ämne som också har den effekten att var och en som studerar historiska beslut och vilka effekter de får kan känna sig som en duktig och konsekvent beslutsfattare. Man får dock då aldrig glömma bort att man fuskar och tittar i facit och att den som en gång i tiden fattade det i vårt tycke helt idiotiska beslutet inte hade tillgång till vad vi vet nu i sitt beslutsunderlag.

Det finns en rad klassiska beslut som brukar ifrågasättas: De tyska permittent-tågen under andra världskriget. Där är man dock i mitt tycke orättvis mot samlingsregeringen under Per Albin Hansson. En invasion var ett latent hot och beredskapen var inte god.

Baltutlämningen till Sovjetunionen innebärande fångenskap och död. Om det någonsin fanns flyktingar med stort skyddsbehov så var det då. Vad kunde ha hänt? Sovjetunionen hade grymtat men knappast gjort något mera med hela Europa fyllt med USA-trupper och en ledning i USA som börjat vakna för att den forne allierade ryssen var på väg att bli en fiende.

Rivningen av Klara-kvarteren. Medan de raserade huvudstäderna i Europa byggde upp sina städer så att de såg ut som förut så raserade vi själva mer än vad bomber hade kunnat åstadkomma.

Bortrationaliseringen av spårvagnarna och trådbussar i samband med högertrafikomläggningen. Till mycket stora kostnader försöka man idag bygga ut Djurgårdslinjen. Att återställa den gamla infrastrukturen med spårvagnar och busslinjer är förmodligen helt omöjligt. Alla andra storstäder i Europa har behållit sina spårvagnar.

Om 50 år kommer man att säga det samma om ombyggnaden av Slussen. Hur kunde man vara så dum att man inte reparerade denna förnämliga trafikanläggning?

Hur kan man då applicera dessa händelser och beslut på våra omorganisationer av polisen? De liknar varandra så till vidare att de innebar försämringar och att det inte går att vända tillbaka då personalen är splittrad och infrastrukturen är förstörd. I efterhand framstår också besluten som helt befängda



En eldsjäl som erinrar sig

För varje omorganisation så har närheten till allmänheten och servicen till dessa minskat och dessa förhållanden kan ju knappast vara syftet med polisverksamheten.

När en omorganisation väl påbörjats så rullar den på. Gamla personalstrukturer med erfarenhet och kunskap om området krossas och lokaler försvinner och att på något sätt vända tillbaka är omöjligt.

För ett tag sedan fick jag en uppsättning av föreningen Kamraternas Matrikel årgång 1959 till 1988. Matrikeln innehåller alla medlemmar i Kamraterna och de andra fackliga organisationerna i Stockholms pd fördelade på avdelningar och vaktmyndighet med titel, födelsedatum, anställningsdatum och hemadress och telefonnummer. Den var på sin tid mycket omdebatterad och många stämmodebatter ägnades åt att matrikeln skulle läggas ner då man bland annat hittat denna vid husrannsaker.

När man studerar dessa matriklar får man en uppfattning om vilken kräftgång vår organisation har gjort och vilken otrolig verksamhet och tillgänglighet det fanns för allmänheten en gång i tiden. Fram till och med 1971 fanns det i Stockholm 13 vaktmyndigheter utspridda över Stockholms stad och förorter med en ganska ansenlig bemanning. Fjärde vaktmyndigheten på klassiska adressen Regeringsgatan 79 var bemannad med 165 poliser. De var i och för sig störst. De andra kommer dock inte långt efter. Sjunde vaktmyndigheten (Djurgården) var dock bara bemannad på sommaren. Detta kompletterades med en radiobilavdelning med 145 poliser. En centralsektion med rörlig piket med 65 poliser. Ett ryteri med 35 poliser. Hundförargrupp med 32 poliser. Trafikgrupp med 145 poliser. En kriminalavdelning med ca 400 poliser.

Tunnelbanegruppen var förhållandevis liten med 60 poliser. Den var dock större då än idag. En annan viktig faktor som man kan notera är att administrationen var mycket liten.

Ärt av alla historiska misstag?

Säkert var många av dessa stationer egentligen inga bra arbetsplatser. Det nya VD 1 från 1972 låg ju kvar ett tag på Regeringsgatan 79 och lokalen var minst sagt lite sliten. Men lokalerna kunde ha renoverats och strukturen bevarats. På ett sådan här station kunde kunskap om området och dess invånare kontinuerligt förmedlas från gamla till nya poliser. Sådant som tar år att inhämta om man ständigt börjar från 0. Efterhand som Stockholm växte så kunde nya små vakt-distrikt ha skapats. Vi kunde ha haft en gedigen organisation med alla de värden som man i dag hävdar att man vill uppnå med den nya organisationen. **Men klåfingrigheten segrade och en ny organisation skapades.**

Det var den organisationen som de flesta av oss som nu är till åren komna började i. Den kändes inte så tokig för oss och kanske inte för allmänheten heller. Visserligen hade det försvunnit en rad med polisstationer. Det fanns dock fortfarande fotpatruller på gator, torg och i tunnelbanan. Utryckningsstyrkan som övertagits av de nya vakt-distrikten hade hög status och var tillräckligt stor för att klara av sina uppdrag. Det fanns fortfarande utrymme för pr-uppdrag som att biträda vid sänglyft på sjukhus och ålderdomshem eller olika pr-transporter.

Varje större stadsdel hade en polisstation och i Stockholms stad fanns det tre stationer som hade öppet dygnet runt på Norrmalm, Östermalm och Södermalm. I polishuset på Kungsholmen fanns en krimjour som var bemannad dygnet runt. Personalen i ordningspolisverksamheten var organiserad i turer. Till att börja med i 6-veckorslistor som efterhand byttes ut till 8-veckorslistor. Systemet med turer behöll överförandet av kunskap mellan gamla och nya polis-generationen samt gav organisation stabilitet med gemenskap och trygghet. På den tiden fanns det ingen debriefing vid omtumlande händelser. Mycket av detta kunde dock fixas vid fika tillsammans med turen.

Det var ingen omorganisation utan bara en omlokalisering när Norrmalm och tunnelbanan flyttade ihop på Vasagatan/Östra Järnvägsgatan vid Centralstationen. Det var ett gediget lyft. Vilket läge. Så formidabelt med en koncentration av poliser mitt inne i värsta smeten.

En enorm massa arrester inom gångavstånd för de fotpatruller som patrullerade i området. Det var ju bara för perfekt.

I början på 90-talet började det muttras om en ny organisation, närpolisreformen. I viss mån kunde det ses som ett försök att vrida klockan tillbaka till 1971. Lokaler skapades i en rasande takt. Det glömdes dock bort att det behövdes personal till att bemanna alla dessa nya polisstationer och samtidigt kunna hålla utryckningsverksamheten i gång och till råga på allt så fattades beslut att århundradets mest perfekta polisstation skulle läggas ned. Verksamheten flyttades till Kungsholmen med en reception som var så diskret att man nästan fick leda allmänheten dit. Efterhand flyttades den ner i en grop så att den blev ännu osynligare.

Det grämer mig fortfarande att vi spelade med och inte protesterade mer mot alla dumheter. Snällt lade vi ner våra gamla polisföreningar och anpassade oss efter arbetsgivarens nya organisation utan att nämnvärt kritisera alla nya påfund.

Sedan kom en spik till i den polisiära kistan, nämligen periodplanering.

Det såg ju bra ut ur facklig synpunkt med att personen skulle få stor frihet att själva planera sin arbetstid. Gemenskapen och överföringen av kunskap och erfarenheter blev dock lidande. För allmänheten kunde det ju ha varit något positivt att det växte upp polisstationer överallt. På grund av bemanningen var dessa dock oftare stängda än öppna och de större polisstationerna som legat på samma adresser i många år flyttades till platser som inte direkt frekventerades av allmänheten och så småningom stängdes många närpolisstationer helt och hållet. Man kunde ha tänkt att nu är vi längre bort från 1971 än vi någonsin varit tidigare.

Det skulle dock bli värre. Den nya organisation som infördes 2015 och som påstods kunna förbättra kontakten med allmänheten har dessvärre ökat avståndet till allmänheten. De sista närpolisstationerna slog igen och stationer som skulle förbättra kontakterna med allmänheten fanns endast på papper.

Administrationen har ökat enormt och andelen poliser som vänder papper har ökat betydligt och chefer på alla nivåer överlastas med pappersarbete. Byråkratin verkar öka med datoriseringen och möjligheten att skriva ut fina dokument.

Allmänheten har inte sett en patrullerande polis på flera år och i utryckningsverksamheten som bedrivs av de yngsta och mest oerfarna poliserna är prioriteringen stenhård och pr-jobben är ett minne blott. Personalflykten från den verksamheten är enorm. Det som en gång 1971 var det finaste man kunde hålla på med på gamla OR.

Så nu när vi har tittat i facit och sett hur det har blivit så kan vi självsäkert konstatera att de beslut som fattades vid omorganisationerna 1971, 1995 och 2015 var i samma klass som en del av de inledande klassiska besluten.

Så dumma hade vi själva aldrig varit eller...?

Arne Värn



Matrikeln över Stockholms polismän gavs ut åtminstone mellan 1925 och 1988. Nu är det historia.



Börjar pensionen närma sig? Kanske kan Polisveteranerna vara något för Dig? Hör av dig i så fall till Börje Karlsson, tfn 08-53181018 070-6425034, epost borje.0853181018@telia.com

Den gamla bilden: Vad



*Kommenderingen till Amerikanska ambassaden den 28 maj 1966 började lugnt.
Allmänheten tittade intresserat på när poliserna flyttade på demonstranter.*

Under våren 2016 började en bild på en grupp poliser som synbarligen omhändertog eller grep en ung man att cirkulera på sociala media. Bilden i fråga finns publicerad i fotoboken "Sextiotal" av Jan Lundgren på Max Ströms förlag.

Förutom en del poliser, finns fina bilder på Beatles, Lill-Babs och andra tidens storheter i boken.

Bilden väckte debatt på nätet, eftersom en del tyckte att de metoder som poliserna använde såg bryska ut, medan andra menade att det var just sådana metoder som skulle behöva användas mot dagens stökigare ungdomar.

I fotoboken har bilden, på omstående sida, förklaringen "Unga stockholmare tågade 1966 för första gången till Amerikanska ambassaden i Stockholm för att protestera mot kriget i Vietnam. Några av dem fick känna på ordningsmaktens hårda nypor. "Hur många barn har du dödat idag, Lyndon?" stod på ett av plakaten."

POLISEN fick ett intryck att den tillsynes bryska bilden kanske kunde ha någon bakgrund eller någon slags förklaring, och sökte upp en polis som var med den där dagen.

Denne, numer pensionerade konstapel har ett gediget förflutet som polis i Stockholm. Men han har även arbetat i Norrbotten, och som lärare på Polishögskolan. Dock ej i grepp och batongteknik, utan i övervakningstjänst.

Han visade oss några fotografier som visade hur det gick till när demonstranterna höll sig till att demonstrera, men även vad som hände när en yngling sprang rakt på honom i poliskedjan så att han föll ganska handlös. Kollegorna grep ynglingen, och när polismannen kommit på benen igen, deltog han i gripandet.

...d var det som hände?



Här har polisen just tacklats omkull och kollegorna hastar efter gärningsmannen



Men han ger sig inte...

Det var något som fick tidningen POLISEN att ana att något kunde ligga bakom som inte framgick av den mediala bilden. Det var att polismössans guldsnoddar hängde slarvigt på skärmen.

Och polismännen på den tiden var inte kända för slarv beträffande uniformen. Särskilt inte just denne konstapel, som var ett föredöme i "Puts och studs"!

Samtliga svart-vita bilder är sannolikt fotograferade av Ronny Karlsson. Bilden till vänster, den mediala, med säkerhet.

Tommy Hansson

Kongress med klarspråk



Dan Eliasson berättade att hans mor sade till honom att det finns en orsak till att han fått två öron med bara en mun. Nu är han beredd att lyssna på Polisförbundet.

Efter att Polisförbundets ordförande, Lena Nitz och inrikesminister Ygeman inlett kongressen och talat var det Rikspolischefen, Dan Eliassons tur att tala till Kongressen.

Dan Eliasson påpekade i inledningen till sitt tal att läget är allvarligt för svensk polis. Dan påminde om förra gången han var på kongressen. Även då var det frågan om lönerna för polisen. Då talade det om Bilaga 14 till löneavtalet som påminner om det som skrivits in i RALS 2013-16. Det fanns en kritiserad rikspolischef – då också. Då var det mer krav på tuffa tag, som buggning och DNA, Lagstiftningsfrågan ligger bättre till idag. Mycket går igen, löner, budget och Rikspolischef. Ändå är läget allvarligt även idag.

2004 kände sig Dan ung och lovande. Det är inte lätt att vara rpc, nu känner han sig lite mer sliten, men han försöker göra allt för att ge poliserna de bästa förutsättningarna. Alla som inte är rikspolischef vet hur jobbet ska göras. Vi har utmaningarna kvar. För ett år sedan hoppades Dan att det skulle bli bättre, men så har det inte blivit. Ännu. **Men ju närmare botten vi är, ju närmare vändningen kommer vi att vara. Nån gång kommer det att vända.**

Omorganisationen tynger oss.

Ursäktade röran. Men det gäller att sortera vad som är allmän ombyggnadsröra och vad som är strukturella problem i omorganisationen. Men det finns en del uppenbara problem.

Hur lång tid ska det ta att få nya uniformsbyxor. Eller att få uniform eller utbildning eller att genomföra en rekrytering. Vi ska titta på det, och få stödsystemen att leverera bättre. Vi startar en översyn av organisationen, särskilt hur vi kan ge bättre stöd till de som jobbar längst ut i linjen. En uniform ska kunna bytas samma dag.

Kan det vara så, att vi måste inrätta biträdande chefer? Men en del centrala chefsfunktioner måste vara kvar på högste chefen, som lönesamtal och utvecklingssamtal.

Statskontoret kommer med en rapport om hur omorganisationen har gått hittills. Men deras resultat beror på vad vi berättat för dem. **De lär inte berätta något vi inte redan vet.**

Polisens arbete är utsatt, och ofta påfrestande. Men det finns ljusglimtar, som ibland glöms bort. Dock är resurserna inte tillräckliga och det sliter på oss.

Utredningsresultaten ska bli bättre utan att vi börjar plockar pinnar och lågt hängande äpplen. Vi skulle kunna dopa siffrorna, men det tänker vi inte göra.

De 14 särskilt utsatta områdena måste stärkas, områdespoliserna måste ut dit. Annars kan de komma att slita sönder vårt land på allvar. Det är inte bara polisens ansvar. Ändå har även vi ett stort ansvar.

Terrorn som härjar i Europa, har visat sig vara värre än förutsett, exempelvis i Frankrike. Och det händer gång på gång. Det är en grupp människor som arbetar på ett sätt vi inte sett tidigare. Det är poliser i yttre tjänst som måste ha tillräckligt utbildning och beväpning för att möta ett oerhört avancerat våld. Vi måste även bli fler, bland annat för att klara effekter av migrationen.

Vi lade budgetunderlaget till Regeringen, med tre scenarios. Vi får se om det vi fått räcker, men det gäller att växa med kvalitet. Då kanske vi kan bli 1500 fler poliser till. Pengarna i budgeten är välkomna, det kommer att stärka svensk polis, och vi kommer att behöver ytterligare pengar framöver. Av de 700 miljonerna som vi har i överskott, kommer en del att kunna användas till löner, men det kan bli fler effektiviseringar till det.

Relationen med Polisförbundet: Jag vill lyssna. Jag vill utveckla samarbetet. Vi måste bli bättre på att samarbeta och kompromissa. Han uppfattar Lena Nitz vilja till diskussion, som en invitation till samförstånd. Dan hoppas att alla har samma ambition som han att utveckla samarbetet.

Även arbetsmiljön måste förbättras, Polisförbundet har satt agendan och det är grunden för det fortsatta arbetet.

Polisyrkets uppgradering är helt nödvändigt. Dan har jobbat på många platser från Migrationsverket till försäkringskassan, SÄPO och justitiedepartementet. **Men en tuff dag i yttre tjänst slår det mesta i påfrestningar. Och är dåligt betalt. Dan vill uppvärdera polisyrket, bland annat av den orsaken. Principöverenskommelsen är en bra början. Till det kommer alternativa karriärvägar, utbildning mm.**

Dan får ofta kritik för att han är för positiv. Men ändå: Vi har det svårt just nu, men allt är inte svart. Man kan se det i ett europeiskt perspektiv. I Finland minskas poliskåren, i England samma. I Europa finns mängder av poliskårer och nivåer som inte alltid drar jämt. Vi slipper även politisk detaljstyrning. Och vi har fantastisk personal inom polismyndigheten. Så vi har bättre möjligheter än i de flesta länder.

Om vi jobbar tillsammans, kommer vi igenom omorganisationen på ett bra sätt, tillsammans om alla bjuder till.

Dan lovar att göra vad han kan.

Lyssnar Du på personalen kan det bli bra

Lena Nitz betonade i sitt tal de förtroendevalda polisernas betydelse, för Polisförbundet och för medlemmarna. Vi går mot en höst där vi kommer att ställas på prov. Polisens problem blir tydligare för alla, polis-krisen är en politisk fråga, den är förödande för polisernas hälsa med också för Sverige. Vi håller på att tappa greppet om vårt uppdrag att öka tryggheten och minska brottsligheten.

Förra gången vi samlades var polisens omorganisation på gång, vi ser nu resultatet. Vi har inte kommit närmare medborgarna och vi har inte blivit effektivare. Även om jag gillar när det blåser, har vi haft nog med motvind i Polisförbundet. Jag har sagt att jag gillar uppförsbackar, men jag ångrar mig, jag vill ha nedförsbacke och medvind nu. Rikspolischefen har också fått ta emot kritik, både från oss och från andra krafter för att ha lyssnat för lite på poliserna i verksamheten.

Polisförbundet har stämt staten för brott mot MBL. Tvisten kommer till AD i början på oktober. I media är polisfrågan nu mer het än någonsin och är på alla löpsedlar, **tack vare våra engagerade medlemmar**. Även Polisförbundets undersökningar, har eldat under den debatten. Nu ökar allmänintresset för polisernas situation. Allt detta är framgångsfaktorer för Polisförbundet.

Regeringen har tagit emot polishögskoleutredningen, **Äntligen!** nu närmar vi oss ett viktigt steg mot en ännu professionellare polis. Det öppnar även för en satsning på verklighetsbaserad polisforskning.

Detta skall ställas mot krafter som vill göra polisen till ett slags kommunala förstärkta väktare, med sex månaders utbildning. Även säkerhetsbranschen och väktarbranschen vill leka poliser. Framtidens Polis, som vår antologi om polisyrket heter, där finns många bra idéer om hur polisen skall klara framtidens utmaningar med globalisering, djupnande sociala klyftor och avancerad organiserad brottslighet. För det krävs en professionell polis.

Lönerna har överskuggat mycket, och vi har inte fått vad vi ville. Däremot finns principiella skrivningar om att effektiviseringsvinster, rationaliseringsvinster skall ge avtryck i polislönerna.



Lena Nitz talar till kongressen Bild: Martina Huber /Polisförbundet
Samma fotograf till fotot på omstående sida av RPC.

Det är en återinvestering i polisverksamheten. Det måste visa sig i polislönerna framöver.

Polisförbundet är rustat för konflikt, vi är laddade för att ta strid, men det beror på utfallet i förhandlingarna. Om facket och medlemmarna inte får vara med och påverka blir resultatet därefter. Som i omorganisationen.

Det som debattörer nu upptäckt är Polisförbundets två gamla käpphästar, vi är för få, och vi har för dålig lön för att yrket ska vara attraktivt. Lönerna gör även att många poliser lämnar yrket vilket innebär ett kompetenstapp. Läget är akut. Allvarliga brott läggs på hög och larm prioriteras bort. Och polisernas arbetsmiljö sätts på undantag. De flesta som överväger att byta jobb, anger lönen som främsta orsak. **En bra början vore att använda överskottet i budgeten till en polislönesatsning.**

En satsning på polislönerna är en investering för framtiden, för att behålla kompetensen i kåren och för att rekrytera framtidens poliser.

1 Lokala problembilder ska styra polisarbetet även om vi är en myndighet. Det gäller både löner och resurser.

2 Gör upp med den administrativa kvicksanden som vi håller på att sjunka ned i. Med biträdande chefer kan chefen ägna sig åt verksamheten.

Lena är stolt över alla fackliga förtroendemäns idoga arbete för medlemmarna som görs varje dag. Rikspolischefen behöver få poliserna med sig i en skakig framtid. Och Polisförbundet.

Då kan Polismyndigheten möta framtidens utmaningar starkare än idag. Det är hårda tider nu, men vi måste kunna hoppas på framtiden. Polisförbundet tar ansvar och vill ha konstruktiva lösningar för att komma ur polis-krisen. Arbetsgivaren behöver oss, och vi behöver fackligt en arbetsgivare som lyssnar och samverkar. Det är vägen framåt.

Säkert är att Polisförbundet behövs, för gårdagens, dagens och framtidens polis.

Flera röster från



Omröstning i Plenum

Första gången på Polisförbundets kongress.

Ett kongressombud från en av Polishögskolorna fick chansen att beskriva sina intryck från sin första kongress:

Förväntningarna innan kongressen var många och stora, tre dagar borta från sin verklighet i skolan för att ta plats med de poliser som är fackligt aktiva. De individer som varje dag driver frågor för att det ska bli bättre och arbetar för en förändring. En annan sak som vi alltid ser fram emot är att träffa polisstudenter från andra utbildningsorter, då enda gångerna vi träffar andra polisstudenter är när vi är på utbildning hos Polisförbundet. Vi ser fram emot att träffa dem för att jämföra utbildningarna, prata om vilka frågor styrelserna driver och hur deras organisation är uppbyggd.

Det absolut finaste med kongressen var inledningen. När kongressen traditionsenligt tändar ett ljus och håller en tyst minut för alla kollegor som har gått bort i tjänst. Detta tyckte vi var väldigt fint och att man aldrig glömmer bort de som har gjort den yttersta uppoffringen. Talet som förbundsordförande Lena Nitz höll visade att Polisförbundet har musklerna för en eventuell konflikt och sände ett tydligt budskap till rikspolischefen och inrikesministern. Vilket kändes tryggt då vi snart kommer ut i verksamheten. Efter alla tal och föreläsningar var det dags för bankett. Under banketten satt vi från studeranderegionerna tillsammans.

De andra kongressombuden gav oss från polishögskolorna ett varmt mottagande, ett mottagande som fick oss att direkt känna oss med i gänget. De tog kontakt med oss och frågade om allt mellan himmel och

jord, vilket gjorde att jag där någon gång under natten blev övertalad till att skriva detta.

Den andra dagen hölls tematorg, där vi skulle gå igenom de motioner som hade kategoriserats in utifrån vissa kriterier. Här blev de mer intressant, dagen innan hade vår uppgift bara varit att sitta där och lyssna. Idag skulle vi tänka och säga vad vi tyckte. Antingen genom att bygga upp modet och begära ordet eller genom att rösta. Stämningen hos alla deltagare var bra och det var flertalet som uppmuntrade oss att begära ordet, göra vår röst hörd. Samtidigt måste jag ändå säga att man är väldigt ödmjuk och inser att man kanske inte kan yttra sig om allt. Eftersom man inte har koll på allt som händer i myndigheten utan man får helt enkelt bygga sig en uppfattning. Väga alternativen som presenteras, för att därefter välja det som känns bäst. Med alternativen tänker jag på antingen förbundsstyrelsens rekommendation eller rösta fram ett annat alternativ efter en kort ”debatt” mellan ombuden.

Kongressens sista dag gick mest till att behandla motionerna och rösta fram det som hade behandlats på tematorgen.

Avslutningsvis vill jag tacka alla deltagare på kongressen för tre inspirerande dagar och för ert bemötande av oss. Vi kommer nu fortsätta att arbeta för att alla polisstudenter ska bli medlemmar i Polisförbundet och vem vet, vi kanske ses på en kongress i framtiden.

*Polisstudent och medlem i Polisförbundet
- Så klart!*

Nämnas kan att motion 062 hade ett yrkande på att studerandeföreningarna skulle frätas sin rösträtt på framtida kongresser. Den avslogs utan debatt enhälligt.

Flera andra talare förgyllde kongressens första dag. Till exempel Säkerhetspolisens Generaldirektör Anders Thornberg, som berättade att han vill göra SÄK till en rättssäker, effektiv och polisorganisation som kan möta framtidens utmaningar.

Anders lyckades inleda med ett kort statement som rev ned en rungande applåd. Han förklarade stolt att han är medlem i Polisförbundet vilket han varit under hela sin karriär.

Det finns utmaningar, med allt värre och vanligare terrorattentat, hot, till det kommer hot om aggression från främmande makter, som hotar den svenska suveräniteten, och allvarliga motsättningar mellan olika extrema riktningar inom landet. Det möter vi med en flexibel organisation och samarbete med andra aktörer. Säkerhetspolisen lever och andas samverkan varje dag. En förutsättning för samverkan, är att informationen fungerar mellan myndigheterna. Där har vi blivit bättre, men ska bli ännu bättre.

Ändå kan vi kan aldrig garantera att inte även Sverige blir utsatt för ett terrorattentat. Men vi ska göra allt vi kan för att förhindra det.

SÄPO växer så det knakar, med ca 200 personer varje år, dvs nästan 20% per år. Det innebär att det kommer att finnas fler nyanställda än befintliga om ca fem år. Frågan är hur bristen på poliser då ska fördelas mellan Polismyndigheten och Säkerhetspolisen. Kanske kan det bli mer naturligt att gå mellan myndigheterna, vilket kan utveckla bägge parterna.

Även den tekniska utvecklingen innebär stora utmaningar för myndigheten.

SÄPO behöver bli en arbetsplats där alla ska ha samma möjligheter till karriärer, oavsett kön, polis eller civil eller ålder...

ån Kongressen



Inrikesminister Anders Ygeman, Foto Martina Huber

Vi måste värna om kompetens som erfarna yrkesmän inom polisen bär med sig, det är inte självklart idag att man blir polis och stannar där hela livet.

Eva Nordmark, TCOs ordförande noterade att Polisförbundet spelar i en helt egen division när det gäller organisationsgraden av medlemmarna. Dessutom finns ett stort engagemang bland poliserna, det gör grunden för facklig framgång. Ett exempel på det är att Polisförbundets kongress kommer att hantera ca 200 motioner. Det visar hur medlemmarna driver på och är villiga att engagera sig fackligt.

Socialförsäkringar, pensioner, kompetensutveckling och jämställdhet, kan fackliga organisationer driva gemensamt som i TCO. TCO växer nu mer än någon annan facklig organisation i Europa, och organiserar flest medlemmar av alla centralorganisationer i Sverige. Att polisen fungerar, är en förutsättning för många andra tjänstemän, vilket visar hur viktig den verksamheten är.

När kompetenta poliser byter jobb bara för att anställningsvillkoren inte duger, är det ett resurs- och kompetensslöseri utan like. Polisens krav ligger därmed i alla samhällsmedborgares intresse.

EuroCOPs ordförande, Angels Bosch från Spanien, beskrev vilka risker poliser på olika håll i Europa ursätter sig för och hur viktigt det är att vi som kår stödjer varandra i kampen för bättre arbetsmiljö och anställningsvillkor.

Per Naroskin, som är psykolog, författare och föreläsare mm, talade om mjuka och hårda frågor. Han noterade hur vanligt det är att i omorganisationer glömmar de mjuka frågorna, som samhörighet, tillit och gemenskap. Det var många som nickade igenkännande åt hans beskrivning...

Inrikesminister Anders Ygeman beskrev i sitt tal till kongressen bakgrunden till Polisreformen. Det fanns goda anledningar att genomföra den, och det beslutet togs i bred enighet, påminnande han.

Det är tuffa tider för svensk polis. Omorganisationen mötte svårigheter, vilket bidragit till att det inte blivit som tänkt. Flyktingkris gränskontroller och terrorhot, exempelvis, men en del har gått fel också. Vi måste jobba tillsammans för att komma tillrätta med vad som gått fel.

Statskontorets rapport kommer att ge bredare underlag för att se vad som kan bli bättre. **Och vi ska lyssna på personalen och polisfacket.** Men organisationen är här för att stanna, vi kommer inte att gå tillbaka från en myndighet till små påvedömen. Målet är inte världens finaste omorganisation, utan att ge bättre polisverksamhet till medborgarna. Pinnjakten är avskaffad hos Polismyndigheten efter regeringsskiftet. Problemen i verkligheten skall styra polisen i stället för regleringsbrev.

Oppositionen har gett 53 förslag på prioriterade brott för polismyndigheten. Så kan man inte styra polisen. Vad ska prioriteras bort? Det svaret gav de inte.

Polismyndigheten har fått ökade resurser, och mer ges i budgeten. Regeringen vill även renodla polisarbetet, bort med får och andra tamdjur, fisk och brottsanmälningar som inte är brott, sådant liksom handräckningar skall inte belasta polisen.

Kriminalvårdens transporttjänst kan användas av andra myndigheter utan polisens inblandning. **Och, nu när samhället förändras och brottsligheten blir mer avancerad gör vi polisutbildningen till en riktig högskoleutbildning.**

Tre utmaningar lyfte inrikesministern särskilt fram:

1. Grov Organiserad Brottslighet är systemhotande. Polisens slagkraft har stärkts med många nya lagar, mer samarbete mellan myndigheter och bättre möjligheter till förverkande vilket gett goda resultat redan. Det ska vara för jobbigt att ägna sig åt brott.

2. Det blir tryggare i Sverige generellt, men det finns områden som går mot trenden. Det sociala utanförskapet i vissa områden, kräver förutom ekonomiska och sociala åtgärder att polisiära insatser med snabba tydliga och rättssäkra reaktioner sätts in mot unga brottslingar. Och ge husarrest (vissa tider) för unga brottsaktiva med fotboja.

3. **Attackerna mot blåljuspersonal är rent ut sagt fördjävligt.** Vi ska arbeta brottsförebyggande, men straffen för den sortens hot eller attacker skall också skärpas.

När alla klagar på svensk polis, får vi inte glömma, att poliser varje dag och natt gör fantastiska insatser för att vi andra ska vara trygga. Som i Södertälje är polisen i samverkan kommit tillrätta med mycket grov brottslighet. Eller Trollhättan, där en mördare oskadliggjordes på 45 sekunder efter att poliserna kom till skolan, hur kunde det inte gått annars?

Eller de rejäla domarna efter Vår Krogmorden och ett gediget polisarbete. Vi ska inte glömma allt bra polisarbete som utförs. Tänk om det vore fler som berättade mer om allt bra polisarbete som utförs och de goda exemplen. **Svensk polis behöver ett starkt polisfack. Vi har samma mål; en bättre, starkare och effektivare polis. Jobbar vi tillsammans kan vi nå de målen.**

Verksamhetsanpassad arbetstid och prioriteringar

I förra numret av tidningen **Polisen** beskrev jag min syn på veckoplanerad arbetstid enligt ASA/Polis och det man kan tolka av parternas gemensamma inriktningar.

Jag beskrev även något som för oss har framstått som ett kollektivavtalsbrott då aktionsgrupperna i Polisregion Stockholm skulle byta arbetstidsförläggningssmodell från fast lista till veckoplanerad arbetstid. Vad det gäller själva kollektivavtalsbrottet pågår diskussioner mellan arbetsgivaren och Polisförbundet. Vi ser med spänning fram emot resultatet. Det är ju inte alltid det bästa är att få rätt i en tvisteförhandling utan kanske istället få fram skrivningar och tolkningar som är partsgemensamma.

Detta för att undvika liknande situationer i framtiden. Vi vet att förhandlingar pågår i andra Polisregioner just angående aktionsgrupperna och att arbetsgivaren tyvärr fortsätter bete sig på ett minst sagt märkligt sätt. **Det är kanske dags att arbetsgivaren följer kollektivavtalet då man nu vill att vi ska ha verksamhetsanpassad arbetstid, som om vi inte haft det innan?**

Uppdraget om att se över dimensioneringen av verksamheten och arbetstidens förläggning gavs till Regionschefen Klas Johansson. Fokus ska ligga på att disponera den resurs som finns tillgänglig på bästa sätt. För att kunna effektuera detta så behöver vi självklart ett IT-system som på ett enkelt sätt kan ge bild av resursen och det faktiska resursbehovet. Med andra ord hur många poliser har vi som kan fylla det behov som finns 24 timmar per dygn i respektive Polisregion. Detta kan ju inte vara så svårt, eller?

Vi har vid ett flertal tillfällen i Stockholm försökt att modifiera vår gamla TJF 2006:5 141:A med anledning av att vi inte klarat vårt vaktuppsdrag på ett tillfredsställande sätt. Nu är det som så att Polisregion Stockholm redan tagit steg i den riktningen som verksamhetsanpassad arbetstid innebär. Vi har i somras förhandlat med vår arbetsgivare om att utöka antalet poliser i IGV verksamheten med ca 20 procent under framför allt kvällarna, men även under veckosluten.

Citypolisen var först ut med denna ökning, men de rapporter vi fått under hand är att inflödet av antalet HR av kategorin 1-2 är omätligt, så önskad effekt har uteblivit ur ett arbetsmiljö perspektiv. Det jag hoppas på är att allmänheten har märkt skillnad och att således verksamheten gått något bättre och att förhoppningsvis någon sluppit bli utsatt för brott.

I början av oktober så uppmärksammade TT och Blåljus.nu hur Polismyndigheten ser på verksamhetsanpassad arbetstid och hur man ska beakta den s k Portalparagrafen i ASA/Polis. Det går att utläsa följande under punkten 5.2 (Dialogdagar med Polisregion Stockholm och Polisregion Bergslagen), ”cheferna måste orka stå upp för verksamhetens behov i förhållande till andra konkurrerande intressen såsom medarbetarens familj och fritid”.

Vidare går att läsa att cheferna fortlöpande måste arbeta med medarbetarnas inställning till lojaliteten med arbetet. Arbetsgivarens svar till detta är att det är ryckt ur sitt sammanhang och så kan det nog vara.

Det finns stycken i rapporten där man hänvisar till tidigare arbeten och där man tar höjd för inflytande från medarbetare och fackliga vid bland annat förändrad arbetstidsförläggning.

Fokus ligger dock mest på verksamhetens krav. Det är självklart att vi som poliser måste arbeta när vi behövs som mest, men det måste också gå att kombinera föräldraskap, fritid och ett socialt liv med arbetet. **För hur bra representanter för samhället och våra egna barn är vi om vi aldrig kan delta i aktiviteter utanför polislivet?**

Verksamhetsanpassad arbetstid i all ära men soppan som ska ätas måste innehålla alla ingredienser för att smaka. Då tänker jag på en bra arbetstidsförläggning där en är en del kan vara att vi måste arbeta lite annorlunda än idag för att skapa en bra arbetsmiljö då vi är på jobbet, alltså fler som delar på uppdraget. Vi måste följa intentionerna i ASA/Polis vilket i mångt och mycket bygger på verksamhetsbehovet och den enskildes inflytande över sin arbetstid och fritid.

En extra krydda till detta är självklart att införa kvällsbegreppet. Det kanske inte sliter så mycket på kroppen att arbeta på kvällen, men på familjelivet sliter det dess då hårdare. Ett steg i rätt riktning vore att återinföra antingen Ob-ersättning eller det jag föredrar tidkompensation mellan kl. 19.00–22.00, eller kanske båda delar?

Till slut angående att cheferna fortlöpande måste arbeta med medarbetarens lojalitet till arbetet. Är det något poliserna är så är det just lojala mot uppdraget och det framstår som en självklarhet att en av chefers viktigaste uppgifter är just att motivera personalen. För detta krävs rätt verktyg och det är inte alltid cheferna har fått dessa av HR.

Sista ordet är långt ifrån sagt angående verksamhetsanpassad arbetstid.

Kjell Ahlin Arbetstidsansvarig Förbundsregion Stockholm

(Bild: Roger Schederin Polisförbundet)



Balans mellan arbetsgivarens och arbetstagarens behov?

REGIONEN RUNT

FO Stockholm Chef



Styrelsen för FO Stockholm Chef

Under sensommaren har arbetet för HSO för chefer intensifierats. Flera indirekta och strategiska chefer visar tecken på utmattningssymptom.

Arbetet med att säkra sex beslutsnivåer har stannat av varför de möjligheter som vi har sett, att skapa biträdande funktioner för chefer, ligger i ett vacuum. På en del LPO och sektioner kan vi se stora risker för den chef som i sin vardag ansvarar för alldeles för stora områden än som var tänkt i genomförandedirektivet. Detta har nu medfört att vi i mitten av september lämnade in en 6:6a till vår regionpolis-mästare. Måndagen den 26 september fick vi svar på vår anmälan. Även om svaret andas en mycket tillfällig lösning istället för den efterfrågade permanenta lösningen vi skrev om kan vi se att regionsledningen arbetar intensivt med att försöka hitta bra lösningar.

Fram till årsskiftet kommer vi jobba med att lösa ut arbetsuppgifterna ”ledningsstöd” till förmån för funktioner som kan sökas och lönesättas.

För att kunna göra det har vi tagit initiativet till ett möte med våra LPO- och sektionschefer den 19 oktober.

Där vill vi försöka åstadkomma flera saker – en möjlighet att träffas för att diskutera liknande problem, få veta vad polisförbundet gör för dem och deras situation och få veta vilka inriktningar de vill att vi ska ta framöver.

Arbetsgivaren har också inlett en process med att säkerställa chefernas arbetsmiljö genom att, tillsammans med HSO och ATO, på nytt gå igenom kontrollspannet på våra enheter, Lpo och sektioner. Arbetet påbörjades fredagen den 30 september och beräknas vara klart senast den 18 november. Jan Evensson håller i det arbetet.

Vi kommer under oktober månad lämna ut en arbetsmiljöenkät till våra medlemmar i FO Stockholm Chef. Det är först och främst en uppföljningsenkät på den enkät som vi skickade ut 2013 men också en värdemätare på arbetsmiljötemperaturen bland samtliga av våra medlemmar, vare sig man är chef eller inte.

När det gäller arbetet med ralsen i revision 3 var det ett fåtal medlemmar hos oss som fick beskedet att de hade ett väl hävdad löneläge. Detta trots att arbetsgivaren meddelat att ingen skulle befinna sig i det vid detta tillfälle.

FO Stockholm chefs medlemmar var inte de enda som hamnade i sk snedsits. Våra löneförhandlare på regionsförbundet har sedermera förhandlat dessa personer på nytt och i de allra flesta fall har AG ändrat ståndpunkt och medgett att felaktigheter har begåtts. Känns bra i magen att vi fick till en ändring även om den inte blev så stor.

FO Stockholm Chef förbereder förbundsområdesråd. Vi kan konstatera att möjligheter/intresse för chefer att engagera sig fackligt blir mer och mer svårt. I takt med hög arbetsbelastning inom verksamhet, arbetsmiljö och administration kanske frågor som rör den egna vardagen något som man inte hinner med. Det tycker vi är synd och vi hoppas under hösten kunna väcka upp intresse hos några som kan gå in och agera ombud på sina arbetsplatser.

FO Stockholm Chef
Anette Öberg





Styrelsen för Kamraterna

Rapport från förbundsområde Kamraterna.

I mitten på september genomfördes årets andra lokalförbundsområdesrådsinternat, vilket ord, där vi behandlade förbundets konfliktutbildning samt diskuterade kongressmaterialet. Förbundets yrkande inför lönerörelsen 2016 gicks igenom. Styrelsen informerade om förbundets kalender, förhandling om julsemester och arbetsmiljöfrågor. Angående delpensionerna så är det angeläget att styrelsen får information om de som får negativa besked.

Märkligt nog var en del redan avstyrkta på lokal nivå. På gränsen kan man inte vara FU-ledare och ha delpension 20 %, vilket i och för sig är mycket märkligt. Dock har man där dock fört en diskussion om andra arbetsuppgifter. Vi får nu se om Kajsa Möller och Dan Eliasson lever upp till löftena om ny liberal policy angående delpensioner.

Valberedningen påbörjade sitt arbete genom att intervjua styrelseledamöterna.

Några hållpunkter för hösten: Eventuellt kommer vi att ha ett allmänt höstmöte för alla medlemmar den 16/11. Innehållet beror lite på hur konflikthotet utvecklar sig. Den 6/12 blir det julbord för kamraternas 60-åringar. Det händer att medlemsregistret klickar så det är angeläget att alla håller koll på att alla 60-åringar får sin inbjudan. Ett år visade det sig att en medlem på länskrim tillhört Birger Jarl i flera år. Årsmötet är planerat till den 23/2, 2017.

Alkoholpolicyen som togs förra gången medförde nu att var och en betalade för sin dryck till middagen.

Kongressen är nu genomförd med ömsom vin och ömsom vatten. Detta aktualiserades redan under banketten som äger rum den första kvällen efter en ibland seg eftermiddag med öppningsanföranden och högtidliga tal. **Tältävlingen vanns av Lena Nitz i stenhård konkurrens med andra fackliga, chefer och politiker.**

Men detta om vin och vatten aktualiserades som sagt redan under kongressbanketten. Robert Sollare, trogen sin egen policy, insisterade på att betala det

redan betalda vinet till en något förvånad och oförstående kypare.

Undertecknad drack dock mineralvatten som en enklare utväg. Roberts aktioner är väl i och för sig lovvärda. De skulle dock väcka mer uppmärksamhet om man i plenum på kongressen insisterade på att erlägga typ 150 kr till polisskade-fonden som ersättning för den alkohol man fått på medlemmarnas bekostnad. **Ett tips till nästa kongress.**

Hur gick det då med Kamraternas och Stockholms motioner? När det blev diskussioner så tenderade det till att kantra åt det gamla Stockholm kontra landsorten förhållandet. Detta drabbade tyvärr vår omhuldade motion angående tillägg till examinerad kriminaltekniker. Denna var ju från början bifallen av förbundsstyrelsen och jag trodde enfaldigt att allt var grönt. Men efter behandlingen på det så kallade tematorget var den bara besvarad trots debatt och idogt försvar av Mats Johansson. En argumentation i plenum av undertecknad hjälpte inte heller utan medförde bara att förbundsstyrelsen tog tillbaka sitt bifall och anslöt sig till tematorgets förslag. Ridå.

EN RUNT

praterna

Motionen angående hundar blev i alla fall bifallen. Sämre gick det med kommanderingsenhet för nationella insatser som blev avslagen trots att undertecknad fått den bifallen i tematorget. Den harmlösa motionen om facklig tid i förbundsstyrelsen blev också avslagen trots förbundsstyrelsens bifall. Alla voteringar var helt verkningslösa. Ten and out. Något omskakade vacklade vi ut från kongresslokalen och frågan inställde sig om varför vi är tillbaka i det gamla kontraproduktiva förhållandet mellan Stockholm och övriga landet.

Det blev överraskande tydligt i behandlingen av Stockholmsmotionen 54 där tematorget ville avslå motionens femte att-sats som löd: Polisförbundet verkar för att polisernas löner ökar till minst medellön inom staten. Självfallet var den bifallen av förbundsstyrelsen. Efter omfattande debatt och votering blev resultatet att den skulle anses besvarad med rösterna 66 – 56. Den blev i alla fall inte avslagen. Hur motiverar man en sådan röst när man kommer hem och ska redogöra för vad man gjorde under kongressen för medlemmarna?

För sent för motion kom piketen med en skrivelse om tillägg då man upplever att man har problem med att personal slutar och att det tar lång tid att ersätta dem och under tiden blir situationen alltmer arbetsam för de som är kvar. Fast om det hade varit en motion till denna kongress så hade den förmodligen blivit avslagen.

Styrelsen medverkar alltid vid MBL-skyddskommitté på G, O, UE och UND samt OLG. Det är viktigt att det genomförs APM-möten på enheterna och att styrelsen får rapporter därifrån.

Styrelsen kommer gärna och deltar på APM och på PP-dagar samt lokalförbundsområdenas styrelsemöten..

På arbetstidssidan finns det några orosmoment. Den så kallade nationella RLC-listan väcker oro. Det finns mycket att säga om den. Sluttider på 22.30 bland annat och frågan är hur den är beräknad. Undertecknad som kanske inte är något mattegeni (sista talet på provräkningar i skolan fick ofta vara) kom i alla fall fram till att den innehöll en timme och 50 minuter för mycket på 8 veckor. Det viktigaste är dock att den inte faller RLC-personalen i smaken.

Vid införandet av VP 5:3 på UE AGS var det underliga turer och man kan misstänka eventuellt avtalsbrott mot förhandlingsordningen i ASA § 22.

Antalet tillsättningsärenden fortsätter att vara exceptionellt stort. Under sommaren framkom ett märkligt beteende från HR. Man satte ut OFR/P-representanter i annonserna utan att prata med Kamraternas styrelse eller individen ifråga. Efter påpekande lovade man att bättra sig. Vi får se hur det blir med detta.

Vår konflikt organisation börjar forma sig. Den är oberoende av den lönerörelse som just nu är avslutad. Det är dock angeläget att alla medlemmar i Kamraterna anmäler sina privata mailadresser till Björn Svensson eller direkt till förbundet. I händelse av konflikt kommer vi inte att kunna använda arbetsgivarens system för information. Den som inte är medlem bör nu noga överväga att gå med i förbundet. I händelse av konflikt och eventuell ”lock out” så blir man utan konfliktsättning om man inte är medlem.

Arbetsmiljöarbetet handlar mycket om att arbetsgivaren måste göra riskbedömningar INNAN de genomför förändringar. Har de inte gjort detta får de göra om och göra rätt.

Att samtliga skyddsronder skall vara klara innan september månad är slut kommer även det som en överraskning för alltför många chefer.

Antal personalärenden har också ökat i en oroande takt. Många av dessa har en direkt anknytning till problemen med omorganisationen.

Snart väntar vi på svar från arbetsmiljöverket hur myndigheten tänker lösa problemet med att många utsätts för skadligt buller under tjänstgöring. Förhoppningsvis får myndigheten ett föreläggande som gör att de omedelbart måste förse personal med ett elektroniskt hörselskydd som skyddar både mot skadligt buller från omgivningen och från vår kommunikationsutrustning.

Ett annat problem är användandet av div. pyroteknik vid idrottsevenemang. Den rök som alstras kan när den inandas även i små doser vara direkt dödlig om de som drabbas har t.ex. astma eller annan luftrörssjukdom.

Förhoppningsvis kan ofoget med pyroteknik stoppas innan någon behöver sätta livet till.

Planer finns även på att göra om Gamla Polishuset till ”konferensanläggning”.

Myndigheten har tydligen redan glömt förra gången de ”bara” skulle borra hål i golven på Gamla Polishuset och ”någon” kontaktade Länsstyrelsen som omedelbart skickade över en liten kvinna på 160 cm i lodenrock och basker som lugnt lyssnade på vad representanterna på specialfastigheter skulle göra. För att sedan TYDLIGT meddela att ”ni gör ingenting i huset innan JAG har sagt att det är OK !” Det blev inga hål i golvet.

Angående motioner så pratar fortfarande många med mig om vattenkanonen trots att den inte varit aktuell i sådana sammanhang på flera år. Lite aktuell var den dock helgen den 17/9 då jag och en kollega på UE åkte runt med vattenkanonen från 1954 på tunga rallyt i Södertälje. Före och efter rallyt var det uppställning på en p-plats och öppet hus för allmänheten. Mycket positiva reaktioner på trafiköverall med vitt koppel samt på bilen i sig. Allmänhetens och den tysta majoritetens röst:

Varför använder ni inte sådana här fordon idag?

Arne Wörn



REGIONEN RUNT

FO Birger jarl



Lön 1

Efter att ha besökt ett par arbetsplatser och lyssnat runt i allmänhet kan vi konstatera att utfallet av tredje revisionen inte har påverkat missnöjet med lön eller arbetsgivarens lönepolitik. Snarare är det så att den lönebildningsmodell med in absurda differentierade löner har förstärkt det. Man funderar ibland över om inte själva idén var att en ny lön skulle uppmuntra arbetstagaren för det arbete som utförts och tillföra kraft för det fortsatta. **Om det stämmer så har man inte lyckats särskilt väl.**

Polisarbete är i det mesta ett lagarbete där man i ringa utsträckning kan påverka arbetets innehåll och där man är prisgiven åt andras förmåga och tillit för ett framgångsrikt resultat. Det är därför som en importerad lönebildningsmodell inte får avsedd effekt och blir kontraproduktiv – fatta det någon gång.

När man sedan tar sig för att differentiera personer som tjänar 25 000 kronor i Stockholm 2016 så har man dessutom tappat fingertoppskänslan vad lönearbete är till för – överlevnad.

I de övre löneregionerna där man med större frihet och inflytande kan utföra arbetet på olika sätt kan man möjligen unna sig lyxen att se till olikheter i lön, men på 25 000 kronor så är det bara cynism.

Detta blev mycket tydligt när man bakade in det s k lopo yttre tillägget om 350 respektive 400 kronor i lönedifferensen. Här har man inte bara differentierat individen utan även kollektivt lyckats skilja Söder och Norrmalm med en helt osaklig och av ingen förstådd lönedifferens. Som om inte detta var nog kan vi konstatera att arbetet i de "särskilt utsatta områdena" värderas lika i sitt yttre arbete vad avser yttre tillägg, låt vara att det är dryga tusenlappen mer men var är den adekvata kausaliteten. Av självbevarelsedrift borde därför arbetsgivaren på eget initiativ inrätta en förhandlingsnivå på åtminstone regional nivå så man åtminstone medvetandegör sig själv beträffande de lönefalsarier som våra medlemmar uppfattar.

Är detta verkligen en avsiktlig lönepolitik eller är det exempel på ett okontrollerat resultat av att man släppt lönebildningen vind för våg med effekter som i vissa fall förefaller godtyckliga.



Jan Bengtsson och Patrik Stridsman föredrar möjliga stridsåtgärder för Regionrådet

Eller hur mycket löneandel ska kunna omfördelas mellan individer för att uppnå en ur arbetsgivarperspektiv godtagbar lönedifferens mellan arbetstagarna? Det finns det inget svar på i den lönepolitiska strategin däremot meddelar man att ny lön kan var oförändrad lön. **Man verkar ha förbisett det faktum att människor som söker detta yrke har ett utvecklat rättvisepatos och att de dessutom tar sig för att diskutera sina individuellt satta löner med varandra. Det är bra – fortsätt med det!**

Lön 2

**Lön i Stockholm efter 6 år 2008-10-01:
28 000 kronor**

**Lön i Stockholm efter 6 år 2016-10-01:
28 000 kronor**

Ovanstående är faktum för de flesta som inte haft turen att löneutveckla sig genom ett arbetsledarskap eller har någon efterfrågad kompetens för den nationella nivån.

Frågan är vart utfallet av åtta års revisions-tillfällen tagit vägen för denna ur sammanhanget tagna grupp. De allra nyaste har förvisso lyfts ur avgrunden till nivån ~ 25 000 kronor men märk väl att det inte var arbetsgivarens idé utan ett resultat av yrkanden från Polisförbundet föregångna av sedvanligt manifesterande för rimliga lönekrav. Vid ingången av den nyss avslutade avtalsperioden var arbetsgivarens idé 21 300 kronor men en differentiering (vad annars) vilket hade resulterat i att ungefär hälften hade haft en ingångslön understigande nivån.

I nuläget har alla upp till ungefär tio års anställning ungefär lika lön oavsett var man arbetar. Ingen hänsyn tas till i första hand arbetsbelastning, arbetstidsförläggning (god morgon HR, vi har verksamhetsanpassat arbetstiden innan ni var påtänkta).

Går man sedan in på parametrar som kostnads-läge, branschjämförelser och andra lönesättande kriterier som gäller utanför våra väggar saknas dessa för våra medlemmar som har att konkurrera med övriga i samhället på den s k marknaden om arbeten, bostäder etc. Detta kan förklaras för eventuella utifrån kommande läsare genom att arbetena finns i Stockholm (högre löner) medan bostäderna inte finns i Stockholm (högre priser).

Vi har nu omfördelat löneandel så att vi inför kommande avtalsperiod ligger ca tio år efter. Den som har snott pengarna ombedes härmed lämna tillbaka dessa omgående. De finns nämligen, annars får någon förklara hur det är möjligt att lönesätta nya civila utredare på nivån 10 000 kronor över en nyutexaminerad polis (som dessutom bedömts "bäst" i lönedifferentieringen).

Avslutningsvis uppmanar jag oss själva till att begära en löneanalys för de senaste 10 åren i syfte att utreda löneutvecklingen och spåra löneandelen för våra medlemmar i region Stockholm.

Jan Bengtsson / ordförande

REGIONEN RUNT

FO Stockholm Nord

Vi har gått in i slutet av september när det här alstret författas. Det är ännu okänt huruvida vi är på väg att använda vårt skarpaste konfliktvapen för första gången på 30 år. Våra medlemmar har höga förväntningar på kommande avtalsrörelse. **Många är så frustrerade att man inte skulle väja för att gå i strejk.**

Vän av ordning undrar då stilla hur det kan komma sig att vi hamnat i en sådan polariserad situation? Hur kan det komma sig att så många av våra kollegor helt enkelt säger upp sig och slutar? Kanske står svaret att finna i det senaste årets omorganisation för att anpassa område Nord i Roléns teoretiska 6 våningshus.

Det är utmanande att sammanställa en rättvisande bild över förändringsarbetet i regionens nordligaste område utan att använda negativismens laddade prosa. En klen tröst är väl att läget är lika bistert i resten av regionen, ja förmodligen i hela riket.

Den 26:e oktober 2015 började det på allvar. Utan att ha lokaler till alla lokalpolisområden så drog man igång. Jourverksamheten och grova brott centraliserades. Kvar ute i linjen fanns ett magert utkast kvar av brottskatalogen. Sollentuna skulle byggas om från grunden och ett omfattande byggprojekt drogs igång, för vilken gång i ordningen är det nog ingen som längre vet. Täby polisstation fick stänga sin arrest, ty målet var ju att ha en superpolisstation dit alla frihetsberövade skulle föras. **Att arresterna inte räckte var det ingen som tänkt på.**

Våra BIN grupper skulle också tillhöra området. Så på de ställen lokalt där dessa krävande utredningar fortfarande framgångsrikt bedrevs tvingades personalen in centralt. Nu nöjde man sig naturligtvis inte bara här. Receptionspersonal, beslagspersonal och olika stödfunktioner drogs med. För så mycket förstod man av processen att allt detta flyttande av personal skulle leda till effektiviseringsvinster och i slutändan flera poliser på våra gator.

Det var ju inte bara i område Nord som kvasten for fram. På regionsnivå så skulle det också frigöras enormt med personal som i slutändan skulle hamna ute i en radiobil på något av våra 7 lokalpolisområden. Det lät nästan för bra att vara sant,



men tack vare det så brilliant konstruerade 6-våningshuset som Rolén värkt fram skulle vi gå en lysande framtid till mötes. 50% av regionens resurser skulle finnas ute på våra lokalpolisområden.

Bara att genomföra de hittills nämnda förändringarna under blott ett år hade kanske räckt, men alls icke. Likt en svettig och desperat pokerspelare så gällde det att gå all in. PP åt alla skanderades och så slog man sönder de fortfarande fungerande turlagen på våra hårt ansatta ordningsenheter. Det var ju mycket personal att hantera så bl.a. flyttade man helt sonika runt personalen till lokalpolisområdena efter bostadsorten för de gamla yttre befälen.

Men nu borde det väl ha räckt? Nehej, alls icke. Inte bara krossade man turlagen utan man beslöt sig för att omdana den yttre operativa ledningen. Från att ha haft ett antal yttre befäl i tjänst så skulle det nu bara finnas ett vid varje given tidpunkt. Jaha, men hur passade det in i Roléns korthus? Inte alls är väl det korta svaret. För i omorganiseringsivern hade man inte tagit höjd för den operativa ledningen av polisen. Vår enmansutredare hade ju ingen kunskap i detta ämne, men desto mer om HR och nationella avdelningar. I desperation hittade man på titlar. Lokal insatsledare och passansvarig. Nu i höst har vi dessutom ökat vår bemanning för vaktuppdraget kvällstid, men inte utefter behovet utan istället sett till den resurs vi faktiskt har.

Eftersom vi valde att bygga organisationen uppifrån och ned så fanns det ju inte kvar några ledningsnivåer till våra lokalpolisområden. Gruppcheferna fick således en betungande administrativ arbetsbörda som lokalpolisområdescheferna inte kunde

hjälpa till med eftersom de inte fick ha någon biträdande chef eller kansli.

Resurstillskottet som allt detta omorganiserande skulle leda till har ju låtit vänta på sig. I varje fall i område Nord. Däremot har elaka tungor viskat om att man är över 1200 på NOA dit också vår polisområdeschef hastigt försvann efter sommaren.

Så nu har vi en ansträngd yttre operativ ledning, sönderslagna turlag och stigande balanser på våra kriminalenheter.

Förutom det kaos vi själva skapat så har ju allmänheten bidragit en hel del. Flera mord i området och annan grov brottslighet. Stenkastningen mot polisen i våra utsatta områden gick förvisso ned lite under sommaren, men det berodde nog bara på att det inte fanns några poliser att kasta på. Den här problematiken har ju lyfts till våra högsta beslutsfattare och det kommer en satsning. Mareld kallas den. Många besvikna poliser söker sig antagligen dit och en öppen fråga är ju hur området ska klara av vaktuppdraget i slutändan. I t.ex. Åkersberga har kommunen köpt in väktare för att öka tryggheten och man tänker sig debitera polisen för dessa ökade kostnader.

Till på köpet har vi drivit igenom sista delen av vår RALS. För att vara mild i kritiken så kan man konstatera att löneutfallet inte blev någon direkt lyckoträff. Vissa fick på märkliga grunder ta del av satsningarna på särskilt utsatta områden, andra som definitivt borde fått det blev utan.

Nu har arbetet påbörjats med att återbörda en del av brottskatalogen till utredarna på lokalpolisområdena igen, frågan är väl om det kommer att finnas någon resurs att skicka med.

Vår fackliga styrelse har nyligen varit på Kongressen 2016. Vi kunde notera att det var flera motioner som krävde Eliassons avgång. Dessa avslogs på formella grunder, men vi var nog många i bänkraderna som yrkade ett tyst bifall. Låt oss hoppas att vi landat i botten av Eliassons förändringskurva och att det kommer vända uppåt inom kort. Tyvärr är det dock mycket som talar för att så inte är fallet.

Å styrelsens vägnar,
Patrik Gustafsson, HSO Nord.



REGIONEN RUNT

FO Gotland



Många poliser på Gotland är det bara undantagsvis

Hur många är lagom?

Frågan är ständigt aktuell, såväl nationellt som på det lokala planet. Det ständiga samtalsämnet, det som antingen svetsar ihop oss som ett lag eller skapar interna brytningar och onödiga slitningar. Frågan om bemanning och tillgång på personal!

Jag är fullt övertygad om att alla har samma känsla, samma frustration över att inte rätta till. Samma dilemma inför nödvändiga prioriteringar för att om möjligt nå dit vi vill. Ibland får samma person göra flera personers jobb, ibland får tillräckligt bra bli det vi lyckas uppnå. Ibland inte ens det.

Inom polisen på Gotland har vi historiskt fått nöja oss med det vi har. Vi har fram till omorganisationen för snart två år sedan varit en egen polismyndighet. Vi har haft en egen budget, ett eget ansvar. Den bemanning vi haft har enbart varit kopplad till vad vi hade råd med och inget annat. Numerären har, mig veterligen, aldrig analyserats eller beräknats utifrån vårt behov utan endast hur mycket det årliga anslaget mätades med att bekosta.

Tiderna förändras, på alla sätt. Vårt polisära uppdrag är långt mer komplext än det var för några decennier sedan, men ändå är numerären i stort sett densamma.

I den mån den förändrats beror det mer på slumpen än på en medveten strategi. Så kan vi inte ha det!

Verksamheten har trots detta fungerat bra. Till och med mycket bra i många delar. Tack vare våra fantastiska medlemmar. Våra lojala och tappra poliser som, oavsett tilldelad resurs eller förutsättningar, kämpat på och hela tiden haft fokus på att hjälpa, skydda och ställa tillrätta. Hur detta gamla uttryck inte kunde bli våra värdegrundsord är för mig en gåta, men det är en annan historia.

Vi måste uppnå en hållbar numerär som i vardagen är tillräcklig och stabil. Som tar höjd för utbildningar, sjukskrivningar, föräldraledighet, särskilda satsningar, en dräglig semester och allt annat som inte på något sätt är undantag. Det är naturliga och självklara inslag i en rimlig personalpolitik.

Det här budskapet var det första jag delgav våra nya chefer när de tillträdde under våren, som ni vet släpade vi rätt mycket med chefstillsättningarna jämfört med regionen i övrigt.

Så här långt låter jag nog rätt trött och uppgiven. Men skam den som ger sig! Jag känner faktiskt att vi äntligen fått gehör för vår viktigaste fråga. Att börja rekrytera så offensivt vi någonsin kan och har möjlighet till.

Nu är som bekant vårt utsatta läge inte det mest optimala om man vill locka hit personal. Men med rätt approach och ett gott arbete så verkar faktiskt den negativa trenden ha vänt.

En stor eloge till våra chefer som lyssnat på oss och placerat frågan högst upp på agendan. Vi är inte på något sätt i mål vad gäller rekrytering, det kanske vi aldrig kommer att bli. Men så länge vi håller frågan levande och prioriterad kommer våra medlemmar att fortsätta producera och skapa fantastiska resultat. Jag är helt övertygad om att tillgången på personal är det som antingen gör oss till vinnare eller förlorare. Allt är kopplat till det: arbetsmiljön, samhörigheten, arbetsbelastningen, stämningen och inte minst våra resultat. Inget är viktigare.

Vi kommer med alla våra fackliga krafter fortsätta dialogen med våra chefer. Fortsätta påvisa hur viktigt det är med en numerär som är kopplad till det uppdrag vi har och den arbetsbelastning som sköljer över oss. Jag upplever inte på något sätt att vi krockat med arbetsgivaren i den här frågan, tvärtom. Det har till och med börjat hända saker! Hoppas vi snart börjar se de positiva effekterna av detta. Så kämpa på! **Vi har unika förutsättningar att tillsammans skapa en fantastisk verksamhet här på ön.**

Mattias Wallin, Förbundsområde Gotland

REGIONEN RUNT

FO Stockholm SYD



Förbundsområde SYDs styrelse

Hösten har börjat med extremt hög arbetsbelastning både för oss fackliga och medlemmarna.

Utredningsbalanserna är höga runt om i hela Stockholm Syd och arbetsbelastningen på uttryckningen är hög samtidigt som resursen krymper till följd av personal som slutar eller byter tjänsteställe.

Positivt är dock att vi ofta når framgång i enskilda frågor av individkaraktär. Det lönar sig att driva även de mindre ärendena om man har blivit orättvist behandlad.

Under tre dagar i slutet på september deltog sex representanter från styrelsen på Polisförbundets Kongress som i år hölls i Upplands Väsby. Många viktiga frågor stod på dagordningen och mest tid lades givetvis på att behandla de hundratals motioner som skickats in från hela landet.

Tyvärr kunde det konstateras att det är ett brott mot stadgarna att behandla sent inkomna motioner på Kongressen vilket gjorde att vår lönemotion tyvärr inte blev behandlad. Den har dock satt avtryck ute i landet och det är en het fråga även ute i landet. Flera andra motioner på temat lön behandlades dock med blandat resultat. **Klart står att det måste till en förändring för bättre villkor och lön inom polisen.**

Från Stockholm Syd hade vi två motioner som vann kongressens bifall, en som behandlade jämställdhet och ledarskap inom Polisförbundet samt en rörande hantering av aspiranter som riskerar att bli avskilda från utbildningen.

Båda motionerna var från början inskickade och bifallna på Stockholms Årsstämma. Så skriv motioner, det lönar sig!

I övrigt inväntar vi liksom ni resultatet av de förhandlingar som förs på central nivå. När detta trycks är det kanske redan klart. Hur som helst väntar en spännande och utmanande höst.

ARBETSMILJÖ

Omorganisationen har börjat plana ut och en del börjar sätta sig. Vi har dock kvar en hel del arbetsmiljöproblem att hantera med fortsättande oro bland en del av våra medlemmar kopplat till den förändring omorganisationen inneburit för var och en.

Under våren uppmärksammade vi ett antal arbetsmiljöproblem kopplade till tre fokusområden. Det som kunde utläsas var följande områden: Arbetssituationen på utredningssidan med resursen kopplad till inflödet. Ständiga omprioriteringar på IGV/BF kopplad till framförallt kvällsturerna då många upplevde att de omprioriterades hela tiden. Även den ökade Sociala oron som drabbar poliser i form av stenkastning, grön laser samt Police fishing uppmärksammades.

Utifrån dessa utkristalliserade områden skickade vi fack/skyddsorganisationen ut en enkät kallad tre arbetsmiljöproblem. Den skickades till våra tio lokalförbundsstyrelser samt bearbetades i olika fackliga forum.

Även LISA-anmälningar och inkomna skrivelser knöts till enkäten. Det hela utmynnade i en sammanställning på ett flertal sidor som överlämnades till arbetsgivaren för åtgärd.

Vi har jobbat med enkäten i samverkan med arbetsgivaren och hittat en hel del lösningar och en del förbättringsområden finns kvar vilka vi jobbar vidare med i samverkan.

I oktober genomförs den grundläggande arbetsmiljöutbildningen för skyddsombud och förtroendevalda. Den är öppen för regionen men genomförs i förbundsområdet Stockholm Syd regi.

Under sommar och höst har ett flertal grupp-tillbud upprättats kopplade till underbemanning och resurs kontra inflödet. Detta såväl på IGV/BF-sidan som utredningssidan. Vi bevakar frågan med utgångspunkt från Arbetsmiljöverkets nya forskrift om arbetsbelastning och social arbetsmiljö.

I övrigt har vi skapat ett lokalt huvudskyddsombuds nätverk för förbundsområdet Stockholm Syd med möten tre gånger per år. Detta för att fånga upp arbetsmiljöproblemen från våra medlemmar.

*/Carina Bäck Ordförande
/Robert Brindeby HSO*

Vid obeställbarhet, returnera tidningen till:

Polisförbundet Region Stockholm
Bergsgatan 23, 1 tr
112 28 Stockholm



PLATS FÖR ADRESSETIKETT

DEN FACKKLIGA PROFILEN

Sofie Fernerud föddes i Kungsör, Västmanland, där hennes far hade byggföretag, men bytte karriär till gymnasielärare i bland annat samhällskunskap och historia. Mor arbetade som läkarsekreterare men bytte också karriär, till systemadministratör inom sjukvården. Familjen fick även en lillasyster till Sofie. Det var en mycket lugn och trygg uppväxt, barndomen tillbringades mycket utomhus. Dessutom var Sofie och hennes syster engagerad i trupp gymnastik, vilket höll i sig upp i sena tonåren.

ISkolan gick det bra, hon var lite av en plugghäst, och trivdes mycket bra i skolan. Hon fick några riktigt bra kamrater i skolan också, men träningen tog mycket tid. På högstadiet bestämde sig Sofie för att bli yrkesofficer. Hon trodde att det skulle vara utvecklande för henne, som varit lite tyst och blyg.

Gymnasiet i Köping gick hon på maskinteknisk linje. Det var sex tjejer i klassen, och det var klass med väldigt bra sammanhållning. Det var särskilt roligt under det sista året, som tidigt präglades av den stundande studenten. Hon blev tillsammans med en klasskamrat i gymnasiets första årskurs också och det höll i sex år.

Efter gymnasiet hade Sofie redan mönsttrat och ryckte in i lumpen efter en kortare praktiktjänst. Hon blev artillerist och kompanibefälselev. Det var tre tjejer som kom till plutonen, men efter tre veckor var hon ensam tjej kvar.

Någon frågade när det var dags för henne att åka hem. Det fick henne att bli mer beslutsam att genomföra det hela. Efter en tid trivdes hon bra med det militära, även om det förekom både skamliga förslag och mer handgripliga ovälkomna närmanden. Det kändes inte OK.

Det fanns 580 personer i utbildningsbataljonen och hon var enda tjejen där. Efter muck kände hon att det var viktigare för förbandet att få in henne som kvinnlig officer än att få in just henne som officer. Av den anledningen valde hon att avvakta att söka officershögskolan i ett år och tillbringade istället ett år på den civila marknaden.



Sofie Fernerud

Från det militära, arbetade hon ett år på ABB, som reservdelsförsäljare, och sedan kände hon sig mogen för officershögskolan i Kristinehamn. Där var det tufft ett program både fysiskt och teoretiskt. Men där träffade hon även sin blivande man, som är från Gotland.

Efter OHS blev hon fänrik och fick så småningom anställning på A7 i Visby. Där trivdes hon jättebra, men regementet blev nedlagt, och hon fortsatte på P18. Men det regementet gick samma väg, år 2004. Och vad skulle Sofie göra då?

Det erbjöds en omställningsutbildning till polis. Hon tvekade. Det är stor skillnad på att bli polis eller officer. Hon funderade också på att bli lärare. Men hon kom in på PHS Växjö, och det var en väldigt bra utbildning. Den tog 65 veckor, delvis på skolan och delvis på distans, och det passade bra när hon hade småbarn och behövde ett säkert jobb. Familjen var dessutom i husbyggartagen, så det var många bitar som skulle fungera.

Ute i verkligheten märkte hon att det var svårt att kombinera utryckningstjänsten med småbarn. Hon kände att hon inte kom till sin rätt riktigt.

Därför började hon började studera, samhällskunskap, historia och pedagogik, hon hann läsa ihop totalt närmare 300 högskolepoäng inklusive officersutbildningen som ju är en högskola. Hon pluggade och var barnledig parallellt, så dagarna var fulltecknade.

Iden tiden fick hon två barn till, så det fanns att göra. Hon har dessutom utvecklat sitt intresse för växter, växthus och trädgård. Så småningom tog äktenskapet slut med barnens far, och Sofie är numer särbo med en kollega.

Hon fick en tjänst på mängdbrott och så småningom våldsutredare, och hon kände att det passade henne perfekt. Hennes grupp tar grova brott med frihetsberövade, och hon har fått vara med och lösa ett antal allvarliga brott. Hennes grupp har jättebra samverkan med åklagarna, de sitter i samma hus och är nära varandra. Just när vi ringer Sofie, har hennes grupp hanterat en gruppvåldtäkt med fem frihetsberövade, så det finns att göra.

När det gäller polisen, menar Sofie att lönen måste bli bättre, och att polis-kompetensen värderas för vad den är värd och vilka befogenheter den medför. Polisen är högt värderade i samhället, arbetsgivaren borde värdera oss lika högt. Sofie är en optimist, så hon är övertygad om att det även blir så.

Sofie satt i Gotlands förbundsområdes valberedning. Eftersom det var svårt att få fram kandidater till styrelsen började hon själv fundera på att engagera sig fackligt och på den vägen är det. I styrelsen blev hon sekreterare, och har nu valts till vice ordförande.

Nationellt är den viktigaste frågan lön, men lokalt är det viktigaste att få till en samverkan, likt den som fanns innan omorganisationen. Det har stor betydelse för att ta medlemmarnas intressen tillvara på det lokala planet, det kan vara små eller stora frågor som är viktiga för den enskilda.

Text: Tommy Hansson