



POLISEN

FACKLIG TIDSKRIFT
FÖR POLISFÖRBUNDET
REGION STOCKHOLM

Nr 3 2015

RINKEBY TORG

*Polisen
överger
inte
förorten*

NU RÄCKER DET
*Poliserna är
värda mer!*

**UTBILDNING OCH
UTMANINGAR**
*Polisfacket
uppdaterar sig*

**ÄR DET
TILLÅTET MED
POLISER PÅ
PHS?**



LEDAREN

Hösten är här med klar luft och fantastiska färger på löven som precis är på väg att falla av. Tyvärr är myndighetsluften inte lika klar och färgerna går snarare mot den mörka färgskalan. När ni läser den här ledaren har "nyläge 2" just inträffat, för många kanske förändringen inte är så stor men för flera andra har den trygga tillvaron förbytts till något annat. När man gör stora förändringar så gäller det att fysiskt föra samman grupper skyndsamt för att få tillhörighet vilket inte kommer ske i nuläget då flera Lokalpolisområden och andra delar av verksamheten endast finns i datans värld, annars riskerar man att subkulturer utvecklas.

Förväntningarna på oss Poliser är fortsatt höga, någon hänsyn till att omorganisation pågår lär vi knappast få, men i ett läge där vi nu flyttat in i vårt nya "6 våningshus" (som vi fackligt är emot) har flera chefsnivåer försvunnit eller med andra ord har myndigheten gjort en rationalisering vilket även vi arbetstagare självklart borde få del av genom exempelvis högre löner men också satsningar på arbetsmiljön. Av detta har det i skrivande stund blivit intet för vi skall som bekant svälta oss in i den nya trånga kostymen för de 2 miljarder som Thomas Rolén begärde lär inte komma nästa år heller.

Den Svenska modellen som innebär att vi som parter sluter avtal med vår arbetsgivare och som för övrigt vår förre Statsminister Fredrik Reinfeldt och finansminister Anders Borg pläderade sig varma för i Bryssel, verkar numera vara på utdöende apropp "DÖ" uppgörelsens död.

Vad menar jag då, jag tar några konkreta exempel som att Arbetsgivarverket ensidigt sa upp vår tjänstepension PA03 så sent som i september månad och vill nu tvinga in oss i samma avtal som Seko och Saco skrev på under sommaren, man kan undra ifall det kommer fler sådana avtal framledes.

En devalvering av oss Poliser har redan skett i och med den nya myndigheten där numera polisanställd har fått rätten till 24:8 förhör samt slutdelgivning vilket i sig kan vara relevant men det slutar inte där utan vår nya Arbetsordning och handlingsordningar är nu helt neutrala vilket innebär att vår yrkesgrupp eller titulatur saknas helt och hållet till skillnad mot Polisförordningen där Polisman fortfarande finns kvar, men det kanske bara är en tidsfråga?

En relevant jämförelse skulle kunna vara en person som kom in på Akuten med ett skadat knä som måste operas, självklart skulle denna operation leas av en operatör (kirurg) och inte av en landstingsanställd förmodar jag. Det jag är ute efter är värderingen av både yrkeskunskapen som Polis men också erfarenheten från verkligheten som i den akademiska världen brukar sammanfattas i orden "vetenskaplig grund och beprövad erfarenhet" som inte verkar gälla längre.

Något positivt är dock den av regeringen tillsatta utredaren Petra Lundh (Lagman i Södertörns tingsrätt) för att göra om vår Polisutbildning till högskola, för det kanske är så enkelt att andra grupper har fina högskolepoäng så därför har Polisrollen suddats ut och då får vi ta tillbaka den igen.



Stefan Eklund, ordförande i Förbundsområde Stockholm

En annan och mycket viktig del är inflyttad delen som företrädare för er medlemmar, den verkar man i många delar ha glömt eller förträngt inte minst då man ser till skörden av tvister under polismyndighetens första 9 månader. Barnsjukdomar kan säkert någon hänvisa till men siffran 50 och dessutom två tvister med mångmiljonskadestånd som får avgöras av Arbetsdomstolen är knappast något att glädjas åt.

Det som kännetecknar den nya myndighetsledningen med HR i spetsen är att de tycker sig både kunna och veta bäst själva, att prata med de som är i verkligheten är något överklagt i sig och inte aktuellt.

Inför nästa års centrala förhandlingar är det dags för hela OFR där våra samarbetspartner fackligt sett finns att sätta ner både foten men också benet i en KONFLIKT för "NU RÄCKER DET" är min bestämda uppfattning annars kommer vi att bli helt uppåtna av jätten Glufs-Glufs.

Ta vara på er där ute
Stefan Eklund

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 33693
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 **OMSLAGSBILDEN**
Polisen i Rinkeby - Ett Riksintresse
- 2 **STEFANS LEDARE**
Det kan bli en het höst
- 4 **FÖRSÄKRINGAR**
För dig, din familj och er framtid
- 5 **NU RÄCKER DET!**
Poliserna är värda mer!
- 6 **CHEFERNAS HSO CLAES TÄRNROTH**
Vad gör vi med chefer som blir över
- 7 **ARBETSMILJÖUTBILDNING PÅ G**
Robert Brindeby
- 8 - 11 **FACKLIG UTBILDNINGSINSATS**
Region Stockholm rustar för framtiden
- 12 - 13 **POLISEN BEHÖVS I RINKEBY**
LOPOC Niclas Andersson planerar
- 14 **POLISLÖN**
Lön efter vad poliserna är värda?
- 14 - 15 **VÄL FÖRSÄKRADE POLISKVINNOR**
Information för trygghet
- 16 **PHS SÖDERTÖRN**
Med bältet i handen
- 17 - 23 **REGIONEN RUNT**
- 24 **PROFILEN**
”Batong-Johan”



PHS SÖDERTÖRN
För poliser?



NU RÄCKER DET!
Poliserna är våra mer!



UTBILDNINGSINSATS
Facket snäpper upp



RINKEBYPOLISEN
Niclas Andersson



POLISLÖN
Vad är det värt

Viktigt om försäkringar!

Försäkringen som ingår i ditt medlemskap!

Familjepaketet, en olycksfallförsäkring för dig och hela familjen!

Gäller för dig och hela familjen dygnet runt, 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
- vid dödsfall på grund av sjukdom 60 000 kronor
- för kostnader i samband med olycksfallet
- barngruppliv – 0,5 pbb (22 250 kronor), om barnet avlider efter 22:a havandeskapsveckan och före utgången av kalenderår barnet fyller 20 år.
- omkostnadskapital -till följd av ett olycksfall. Gäller dygnet runt vid sjukskrivning längre än 8 dagar.
- krisförsäkring – den ger behandling hos psykolog/psykoterapeut, med högst 10 behandlingar, t.ex. vid nära anhörigs död, svår sjukdom, överfall hot eller rån som polisanmälts, våldtäkt eller andra sexualbrott, våld i familjen
- sjukförsäkring för dig som medlem, gäller från dag 31 till och med dag 90.

Våra arvsberättigade barn ingår i medlemsförsäkringen om det kalenderår de fyller 25 år. Make, maka och sambos barn som är stadigvarande bosatt på din adress ingår i medlemsförsäkringen så länge de bor hemma.

Sjukskriven efter den 1 april 2015?!

OBS! Sjukskrivningsperioden ska ha startat tidigast 1 april 2015.

Har du blivit sjukskriven efter den 1 april 2015 i mer än 3 månader och har en frivillig sjuk- och diagnosförsäkring? Då kan du åka på rehabilitering i 5 dagar hos Svenska RE på Gran Canaria.

För information gällande Polisförbundets medlemsförsäkringar kontakta Annicka Lyckeberg eller Susanne Ekberg vid förbundsregionens expedition i Stockholm på 08-650 09 20.



Polisförbundets
medlemsbroschyr och villkor
för Polisförbundets grupp-
försäkringar finns att läsa på
[www.polisforbundet.se/
forsakringar](http://www.polisforbundet.se/forsakringar)



Redaktionens ruta

Tidningen
POLISens
redaktionsgrupp
i detta nummer:



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

När denna tidning skrevs gick vi i väntans tider. Förhoppningen var att Polisförbundet och Polismyndigheten skall kunna enas om ett godtagbart löneavtal för Sveriges poliser. Vi har kastats mellan hopp och förtvivlan och det kan vara värt att ha i åtanke att det mesta i tidningen skrevs när resultatet av parternas ansträngningar är var okänt.

Sannolikt har våra läsare därför facit på en del av de funderingar och spekulationer som görs i olika texter i tidningen.

Som vanligt kommer de polisfackliga nyheterna först ut i www.blaljus.nu som uppdateras när det finns något att skriva om.

Ändå har denna tidning fyllts av en variation av texter, om allt från PHS Södertörn till försäkringsinfo för kvinnligt nätverk. Missa inte Leif "Batong-Johans" text på baksidan av tidningen. Han har varit polis väldigt länge och sett vindarna blåsa åt olika håll. Ibland har han själv varit mitt i blåshålet och att det inte är så angenämt ger han uttryck för. Tänkvärda ord, om att vi ska vara rädda om våra kollegor och skilja på sak och person även när engagemanget flödar.

Leifs text påminner även om hur tufft det kan vara som chef eller polis att tvingas stå fullt ut för beslut som andra har fattat. Det är alltid lättast att bli arg på den som står närmast till hands.

Tommy Hansson

Presstopp: Nu räcker det!

Nationell information

Polisförbundet och arbetsgivaren har inte lyckats komma överens om nya polislöner i löneförhandlingarna revision tre. Lönerna för poliserna riskerar därför nu att sättas av en lönenämnd.

Polisförbundet förbereder nu organisationen för konflikt när de centrala avtalen går ut 2016.

– Våra medlemmar har fått nog. Nu räcker det! Missnöjet med lönen är centralt, men oredan i organisationen väger minst lika tungt. Poliserna arbetar under orimliga förhållanden med usel arbetsmiljö, ohälsosam arbetsbelastning och obegripliga beslutsvägar, säger Polisförbundets ordförande Lena Nitz.

Konfliktförberedelserna handlar om mer än lön. Omorganisationen har skapat en organisation i kaos. När arbetsgivaren inte ens vill värdera sin poliskår med rimliga löner har ilskan och frustrationen hos våra medlemmar nått kokpunkten.

Arbetsgivarens vilja att lyssna till facket och medarbetarna under omvandlingen från 21 länsmyndigheter till en enda myndighet har varit minimal, för att inte säga obefintlig.

– **Det räcker nu** med ogenomtänkta och dåligt förankrade beslut i omorganisationen. Det räcker med systematiska försök att begränsa de anställdas inflytande. Vi kommer inte vara facket som låter arbetsgivaren backa polisen in i framtiden, säger Lena Nitz.

I lönerörelsen har Polisförbundet krävt:
– att erfarenhet i yrket ska värderas högre
– en lägstalön på minst 25 000 kronor
– en lägsta lönenivå efter fem år i yrket motsvarande en medellön på 28 000 kronor.

Detta har arbetsgivaren sagt nej till.

– **Det här blev droppen för oss.** Den tid där verksamheten håller ihop för att poliserna alltid ställer upp lite extra är förbi. Våra medlemmar kommer självklart att fortsätta att göra ett bra jobb. Men vill arbetsgivaren ha sina anställdas engagemang och passion för sitt jobb är det något helt annat som krävs, säger Lena Nitz.

Polisförbundet och arbetsgivaren var i augusti 2014 överens om en låglönesatsning för poliserna där de lägsta lönerna låg på 24 500.

När den nya myndigheten blev verklighet visade det sig att arbetsgivaren inte ville upprätthålla den nivån – något som möttes med stor besvikelse hos Polisförbundet och poliskåren.



Likaså har myndigheten visat väldigt lite intresse för att skapa en lönestruktur där erfarenhet värdesätts.

– Istället för trygga och erfarna poliser har vi poliser som oroar sig för om de kan få banklån till en bostad, säger Lena Nitz.

För Polisförbundet har det på senaste tiden blivit tydligt att ord inte räcker längre. **Nu krävs handling.**

– 2016 blir ett år då Polisförbundet kommer behöva slåss för våra medlemmars rätt till inflytande och rimliga arbetsvillkor. Därför laddar vi nu för konflikt, säger Lena Nitz.

Sverige står under den kommande tiden inför svåra utmaningar, inte minst den pågående flyktkrisen och de polisiära utmaningar den för med sig.

– **Vi skulle behöva stå mer enade än någonsin nu. Istället tvingas vi ta strid för våra grundläggande fackliga rättigheter och att den poliskår som vi nu ser göra ett fantastiskt jobb under svåra omständigheter ska få en rimlig lön. Det borde mana till eftertanke hos arbetsgivaren, säger Lena Nitz.**

Polisförbundet är bundet av fredsplikt till dess att de centrala avtalen löper ut i oktober 2016. Vid konflikt kommer det att ske i samråd med förbunden inom OFR (Polisförbundet, Officersförbundet, ST, Vårdförbundet, Försvarsförbundet, Lärarförbundet, Tull-Kust och Ledarna). Detta kommer att bli en stridsfråga för Polisförbundet under 2016 om inte arbetsgivaren byter riktning.

Region Stockholm information

Vi kan konstatera att arbetsgivaren har förkastat Polisförbundets bud i sin helhet.

Ett bud som vi ansåg skäligt och omhändertog våra viktigaste frågor. Avsikten var att de poliser med lägst 6 års anställning och som har en lön som understiger 28 000 kr skulle höjas mot denna nivå och då menar vi alla poliser inte bara de som är placerade på ett LOPO. Trots denna satsning skulle det finnas pengar över att fördela på våra äldre inspektörer. Vidare ansåg vi det rimligt att arbetsgivaren rättade till sitt misstag sedan i somras då våra senast anställda poliser lönesattes. En lönesättning som präglades av allting annat än professionalism, där man på mycket vaga grunder lönesatte dessa poliser. Ett hafsverk av arbetsgivaren som tyder på att de inte har förmågan att se vad som krävs för att skapa rätt förutsättningar för en fungerande verksamhet. Gör man sådana fatala misstag så ska man stå för kostnaden och rätta till felet så att ingen polis tjänar under 24 500 kr och att median lönen är 25 000 kr per omgång. Syftet kan ju inte vara att skapa kaos, men något säger oss att det är precis det som effekten blir. Vad är syfte och vinst med detta?

Efter oktobermanifestation 2008 kunde parterna efter hårda förhandlingar i Polismyndigheten Stockholm till slut enas i RALS förhandlingarna. Denna förhandling innebar bland annat att en polis med 6 års anställning efter att blivit godkänd som inspektör hade en lägsta lön på minst 28 000kr/mån. Sju år senare kan vi konstatera att poliser idag med samma anställningstid i Stockholm har en lön som varierar från 24 500 kr/mån till 26 000 kr/mån. Detta är ju helt oacceptabelt! Vem på övriga marknaden hade accepterat en sådan lönedumpning? När Polisförbundet presenterat en lösning som till viss del kan nå 2008 års lönenivå, så förkastar arbetsgivaren budet i sin helhet. Ni har inte förmågan att sköta det här Dan!

Tittar vi på våra högsta chefers löneutveckling så pekar den åt ett helt annat håll. Vi tycker egentligen inte det är fel, men då kan man inte samtidigt stålbada sin personal. Allt förtroende för vår högsta ledning försvinner med denna politik. Vi hade en förhoppning om att vi verkligen skulle hitta en lösning, men det är helt uppenbart, ni vill inte och ni ser inte konsekvenserna av ert handlande. Tittar man i kristallkulan så är det mycket som tyder på att vi går mot en stor konflikt i kommande RALS. Det är bara försämringar som presenteras och det är dags att även vår arbetsgivare i Stockholm kliver fram och tar bladet från munnen.

Förbundsregionstyrelsen Stockholm

Claes Tärnroth; Chefs-HSO

Hur tar vi hand om chefer som "blir över"?

Intervju med Claes Tärnroth – HSO för chefer –

Claes Tärnroth arbetar som huvudskyddsombud för chefer på heltid. Han ingår också som ledamot i FO Stockholm Chef. Claes har en bakgrund som administrativ chef i Södertälje och som heltidsfacklig under 80 och 90 talet.

Aktuella arbetsmiljöfrågor för chefsföreningens medlemmar.

Vad händer med de riskbedömningar som genomförts och som berör våra medlemmar som fått placering som chef?

De riskbedömningar som gjorts i samband med klustergruppernas slutrapporter ska åtgärdas. Här finns höga riskvärden på chefsstolar vad gäller arbetsbelastning och kontrollspann. Ett aktivt arbete pågår med att se över vilket stöd som våra chefer är i behov av.

Arbetet med utformningen av dessa funktioner måste präglas av hållbarhet över tid, tydlighet i uppdrag, ansvar och delegation.

Vad händer med fd chefer som inte erhållit placering som chef?

En stor utmaning för den nya myndigheten att ta vara på den höga kompetens som våra fd chefer har. Det är även av stor vikt för utvecklingen av den nya organisationen att dessa chefers kompetens kommer till användning. Närmaste chef har ansvar att inleda samtal med berörda medarbetare och de fall det är möjligt matcha medarbetaren mot nya arbetsuppgifter.

Matchning/omställning kan ske på olika nivåer.

1. På lokalpolisområde.
2. På polisområde.
3. På region.

Till sitt stöd har chefer funktioner inom HR och i vissa fall externt konsultstöd.

Är det många frågor runt nya arbetsuppgifter för fd chefer.

Svar ja. Vi har besökt, och blivit inbjudna, till ett antal medarbetare just för att diskutera kommande arbetsuppgifter.



Claes Tärnroth

Det finns en stor oro kring anställningstrygget och anställningsförmåner inför det nya.

Dessvärre har vi ännu inte kunnat lämna svar på dessa frågor då "nationella riktlinjer inte är klara". Arbetet med dessa riktlinjer måste ske skyndsamt.

Det pratas om omställning och omställningsgrupp.

Att vara i omställning betyder enligt lagens mening att arbetsgivarens möjligheter att erbjuda placering som motsvarar arbetstagarens kompetens och erfarenhet är uttömda och att arbetsgivaren öppnar en ny verktygslåda som innebär att man får hjälp till arbete någon annanstans eller utbildning om så krävs.

Mot bakgrund av det har undertecknad ställt ett antal frågor till arbetsgivaren för att klargöra vad man menar med omställning.

Svaret är att arbetsgivaren i detta fall inte menar det som lagen säger utan det är så att arbetsgivaren har för avsikt att "matcha" befattningshavare mot nya arbetsuppgifter inom myndigheten i första hand.

Därför är det väldigt svårt att säga att den ena eller den andra är i omställning när det i själva verket handlar om att man skall erhålla nya arbetsuppgifter i den nya myndigheten

Vem är i omställning?

Ingen befinner sig i omställning i nuläget. Däremot befinner sig ett antal personer i "risk för omställning".

Av de frågor som ställts till arbetsgivaren blev svaret på den frågan så här:

"Under perioden mellan beslut om verksamhetsförändring och till dess att verksamhetsförändringen verkställs anses berörd eller berörda medarbetare vara i "risk för omställning"

Grundläggande arbetsmiljöutbildning

Vilket exakt datum som verksamhetsförändringen är verkställd är fortfarande en öppen fråga. Vi har visserligen datumet den 26 oktober för ögonen då vi går in i Nyläge 2 men verksamhetsförändringen är inte klar på långa vägar vid det datumet som jag kan bedöma.

Vilka principer gäller i Stockholm?

Du som inte har ett fast uppdrag i den nya organisationen skall ha ett samtal med din närmaste chef. En kompetenskartläggning skall göras tillsammans med den chefen. Om du inte vet vem som är din närmaste chef föreslår jag att du vänder dig till den chef i just din organisation som har ett fast uppdrag och frågar. Alternativt kan man också vända sig till mig så ska jag försöka hjälpa till med att lotsa rätt. Du har ett eget ansvar att ta initiativ. Inriktning på arbetet är att rätt kompetens skall vara på rätt plats och att man skall främja genomförandet av reformen genom intern rörlighet.

Vilka möjligheter har jag om jag hamnar inom ramen för omställning?

För det första skulle jag vilja säga att man har stora egna möjligheter till utveckling.

1. Allt från att fortsätta söka tjänster som chef (OBS ej ett uppdrag för omställningsfunktionen att hjälpa till med),
2. Anmäla intresse för kvalificerat chefsstöd eller handläggarfunktioner.
3. Gå till en placering/funktion inom kärnverksamheten, UL, IGV, LPO.

Jag har hört talas om karriärcoaching. Vad är det?

Om du befinner dig i "risk för omställning" och är osäker på vilken väg och vilka möjligheter just du har till en bra framtid finns det möjligheter till att få coaching. Omställningsfunktionen har, via HR, upphandlade coacher som vi kan använda. Prata med din närmaste chef, HR om detta eller ring till mig.

Har jag några skyldigheter?

Den enda skyldigheten du har är att du själv måste bidra i processen med egna idéer eller/och förslag.

Om du vill prata med mig så kan du antingen ringa på mobilnummer 0739-404315. 0708-75 15 11 eller skicka ett mail till clas.tarnrot@polisen.se så kontaktar jag dig.

Polisförbundets grundläggande arbetsmiljöutbildning för skyddsombud och förtroendevalda i ny skepnad.

Nu är det dags att anmäla sig till Polisförbundets grundläggande arbetsmiljöutbildning. Utbildningen bedrivs lokalt i regionen med utgångspunkt från polisförbundets nationella koncept.

Utbildningen genomfördes första gången i förbundsområde Stockholm 2011 och sedan dess har ca femhundra förtroendevalda och skyddsombud utbildats inom området. Målet är att utbildningens innehåll förutom grundstenarna hela tiden skall vara levande med utgångspunkt från gällande avtal och trender.

När utbildningen sjösattes utgjorde det dåvarande samverkansavtalet en grund tillsammans med arbetsmiljölagen. I den kommande utbildningen vilken går av stapeln den 21/1 2016 kommer MBL-lagstiftningen att belysas och de gemensamma områdena kopplade till arbetsmiljölagen. Detta för att ge kursdeltagaren en så bred plattform som möjligt i sitt uppdrag som skyddsombud och förtroendevald samt känna en trygghet i sitt uppdrag.

Utbildningen omfattar en heldag och är ett första steg för skyddsombud och förtroendevald med intresse för arbetsmiljö såväl för ny på området som för den som behöver repetition. Utbildningen kan sedan byggas på med de nationella centrala arbetsmiljöutbildningarna dit man är behörig att söka i enlighet med förbundets utbildningstrappa.

Ur utbildningsinnehållet kan nämnas följande områden: Arbetsmiljölagen, arbetsmiljöorganisationen, Förtroendemannalagen, riskbedömning, skyddsord, skyddsombudets roll samt arbetsgivarens roll i enlighet med Arbetsmiljölagen, arbetsmiljötrappan samt även hur ett arbetsmiljöärende kan drivas från ax till limpa med allt från samverkan till de tvångsmedel som finns i lagstiftningen.

Utbildningens syfte kan sammanfattas med nedanstående punkter

- Att få kunskaper i enlighet med det systematiska arbetsmiljöarbetet.
- Få fram verktyg i syfte att den förtroendevalda kan länka samman lagstiftning med det praktiska arbetsmiljöarbetet.

- Få kännedom om polisens arbetsmiljösystem. Få kännedom om gällande PM och policys inom polisen

Utbildningens mål är:

- Kännedom om var befintliga Policys och PM kan återfinnas och tillämpas
- Kännedom om hur ett arbetsmiljöärende kan hanteras och drivas
- Erhålla ett grundmaterial att bygga vidare på
- Få med sig en verktygslåda att tillämpa i arbetsmiljöuppdraget

Det kan konstateras att vi står för en omvälvande och omfattande omorganisation av svensk polis där arbetsmiljön framförallt ur psykosocialt perspektiv är central. Det är en utmaning för fack och skyddsorganisation att bevaka och försöka påverka processen så att den omfattande förändringen detta innebär landar så bra som möjligt för våra medlemmar.

Utöver det faktum att omorganisationsprocessen är i full gång står vi även inför en mycket tuff arbetsmiljö som polis på fältet. Polisen och därmed våra medlemmar möts av ett samhälle med allt större inslag av våld och hot. En ökning av vapen och sprängmedel ökar inom kriminella kretsar där vi som poliser är första instans att bemöta och hantera. I denna förändrade yttre arbetsmiljö för våra medlemmar står arbetsmiljön i fokus.

Detta sammantaget tillsammans med många andra arbetsmiljöområden gör att en grundkunskap inom arbetsmiljöområdet ger en trygghet i uppdraget.

Intresset för arbetsmiljön har ökat bland våra förtroendevalda vilket medlemsantalet på vårens arbetsmiljöutbildning visade med 100 deltagare på utbildningen som då genomfördes i sal 200.

Du som förtroendevald skyddsombud/facklig företrädare hälsas välkommen att söka utbildningen vilken har till syfte att förmedla en plattform i uppdraget inför vår framtida arbetsmiljö.

Ansök hos Huvudskyddsombudet i Ditt Förbundsområde!

Robert Brindeby Huvudskyddsombud Förbundsområde Stockholm Syd

Fackligt utbildningsi

Stefan inledde konferensen med att berätta om läget inom polisen. Många undrar vad Polisförbundet gör, och även om startsträckan är lång, finns en beredskap för att hantera eventuella kommande oenigheter. Redan nu har förbundet ett historiskt stort antal tvister på bordet, som kan komma att rendera arbetsgivaren skadestånd.

Han beskrev även den större bilden när hela OFR håller på att se över sina möjligheter att antingen få fram bättre kollektivavtal, eller att möjligen gå i konflikt. Det är en stor skillnad på arbetsgivarens syn på facket, och vad medlemmarna ställer för berättigade krav. Kampen börjar nu men det kommer att ta tid - möjligen något år, vilket betyder att vi måste vara uthålliga.

Stefan berättade även om sina intryck från Brandmännens Riksförbunds (BRF) kongress, vi är inte ensamma om att ha arbetsmiljöproblem.

Polisens underfinansiering har ännu inte väckt politikerna. Om vi ska svälta oss in i den nya organisationen, kommer det att gå ut över verksamheten. Allt fler väljer att söka andra arbeten, eller gå i pension med förtida uttag. Allt detta kommer att ställa större krav på den fackliga organisationen, då måste vi stå eniga på alla nivåer inom facket. Den berättigade ilskan måste riktas rätt mot arbetsgivaren.

Fredrik Westin, (bilden) Polisförbundets ombudsman för rättsfrågor, höll en lektion i MBL. Detta med anledning av det är det som gäller i den nya polismyndigheten, där samverkan tidigare oftast varit normen. Han betonade vikten av att MBL används konsekvent, vilket i avsaknad av samverkansavtal är fackets möjlighet att få inflytande. Om arbetsgivaren hanterar MBL fel, kan facket även utverka skadestånd. En förutsättning för att det ska bli en sak av brott mot MBL, är att de lokala parterna uppmärksammar när arbetsgivaren gör fel, det som inte kommer till Polisförbundets kännedom, kan heller inte beivras. Det har sannolikt förekommit relativt ofta, att arbetsgivaren har försummat att kalla till förhandling enligt 11§ MBL och att facket då begärt förhandling enligt 12§ i stället för att påkalla tvisteförhandling och utverka skadestånd.



Stefan Eklund

Fredrik beskrev även resan via Genomförandekommittén till den nya Polismyndigheten, som inte genomförats av viljan att ge polisfacket inflytande. Resan har varit oerhört intensiv, med mängder av förhandlingar, där Genomförandekommittén och Polismyndigheten velat urgröpa polisrollen genom att lägga polisiär kärnverksamhet på stödfunktioner som HR-avdelningen eller rättsavdelningen.

Facket tvingas använda MBL och det har ett pris. Kanske tio miljoner till att börja med...

Det innebär en mängd oklarheter vilka kunskaper och kompetenser som krävs för olika funktioner. Det har lett till att oklarheten kring befogenheter och beslutsföret har ökat markant i arbetsordningen, d v s en rättsosäker rättsröra som leder till en rättsosäkerhet. HR- och rättsavdelningarna har plockat russin ur kakan.

Fredrik redovisade även de spår som konsultföretaget Enhancer satt på organisationen. Det bygger på en pyramid, där möjligheten att se in i framtiden är avgörande för hur högt upp i organisationen en individ kan komma. I toppen kanske man kan se hundratals år, i botten kanske någon månad. Det kan tyckas märkligt med en inställning att fackets inflytande närmast blir ett spel för galleriet.

Det innebär att facket tvingats använda MBL för att komma in på spelplanen vilket medfört att det nu ligger mängder av tvister för behandling och att Polisförbundet har stämt arbetsgivaren på 10 miljoner kronor för brott mot MBL.

Fredrik fick mängder av frågor under hela utbildningen, och det var tydligt att engagemanget var stort och att deltagarna vid utbildningen var ivriga att tillämpa kunskapen som Fredrik förmedlade.



Internat i dagarna två



Efter lunch kom Annie Seel och höll ett inspirerande föredrag om sina erfarenheter som rallyprinsessa. Hon har deltagit i den väldigt mansdominerade sporten och bland annat deltagit i Dakarrallyt. Hon har kört rallyt med motorcykel och alltid tagit sig i mål, som första svensk någonsin, vilket gjorde henne historisk.

Dakarrallyt är 1000 mil långt med växlande terräng. Det ska avverkas på 14 dygn. Reglerna är hårda, den som överskrider maxtiden kör inte nästa sträcka.

Hon berättade om livet som ett data-spel, hur slumpen påverkar livet och hur det gäller att ta hand om sina chanser.

Men det gäller att inte ge upp för motgångar utan bita ihop och komma igen. Annie har inga problem att hoppa med sin mc, men det är landningarna som kan göra ont. Parallellt med rallysporten har hon hela tiden haft ett civilt liv med olika yrken.

Vi fick höra mycket om olika aspekter på mc-åkning, vid sidan av vägen, allt från tuffa tävlingar till mer arrangerade mc-events. Men inget slår att köra mc i Sahara.

Det blev hennes passion. Det var livet men det gällde att få roadbooken att stämma med terrängen. Om det inte lyckades, kunde man ta rygg på de som hittade bättre. På näst sista sträckan bröt hon foten, men hade ju bara 40 mil kvar, så hon behöll stöveln på under natten och fullföljde in i mål. Det säger något om hennes inställning.

Hon berättade även om hur den sämst genomförda tävlingen kan ge inspiration och stolthet för att göra bättre prestationer i framtiden. Annies beskrivning av Dakarrallyt, är att konkurrenterna trots allt är mer deltagare som tävlar mot sig själva än måste slå varandra till varje pris. Hon har fått en kopplingslamell och blivit bogserad flera mil av andra deltagare. Självt har hon bland annat hjälpt en annan tävlande att starta sin mc, ett rykte som spred sig – det är bättre att ha medspelare än motspelare i rallysporten precis som i arbetslivet.

Där är det bättre att skapa medarbetare än motarbetare.

Om jag skulle försöka sammanfatta Annies budskap som vi fick presenterat i 180 och med många spännande detaljer, kan det påminnas om att hon ska ställa upp igen i Dakarrallyt. Nu i bil. Då blir det som i livet, jämfört med att köra MC, går det inte att köra rakt på får man ta en omväg. Går inte den vägen får man ta vägen som lastbilarna tar. Det viktigaste är att ta sig i mål, levande.

Annies motto är, **Uthållighet spöar talang, Ge inte upp!**



Ett ämne som berör



Olle och Robert gjorde skillnad och vann respekt bland både poliser och bland de som de fick ingripa mot.

Lasse berättade om hur poliserna reagerade när de (och han själv) fick kunskap om mordet på Olle och Robert. Det var många som tog väldigt illa vid sig. Han beskrev vilka åtgärder som det beslutades om efter mordet. Det var många detaljer som ökade förståelsen för hur det kunde gå så illa som det gick, alltifrån bristande samband, till olyckliga tillfälligheter.

Lasse själv var med, som kollega och fackordförande, och lämnade dödsbudet till anhöriga till poliserna, något som väckte väldigt starka känslor. Dagarna efter fick Lasse även vara med när anhöriga skulle ta farväl av sina kära på bårhuset. Det var en sorglig uppgift som ändå genomfördes med värdighet.

Inalles gav Lasses beskrivning många tankar, både på polisyrkets yttersta konsekvenser, på livets förgänglighet och hur vi poliser kan ta hand om varandra när det värsta händer.

Efter föredraget fick vi tillfälle att ställa frågor till Lasse om hur händelsen hanterades i efterhand. Alla i auditoriet var märkbart berörda av vad han hade berättat, och när han svarat på alla frågor, avslutades dagen med en tyst minut... TH

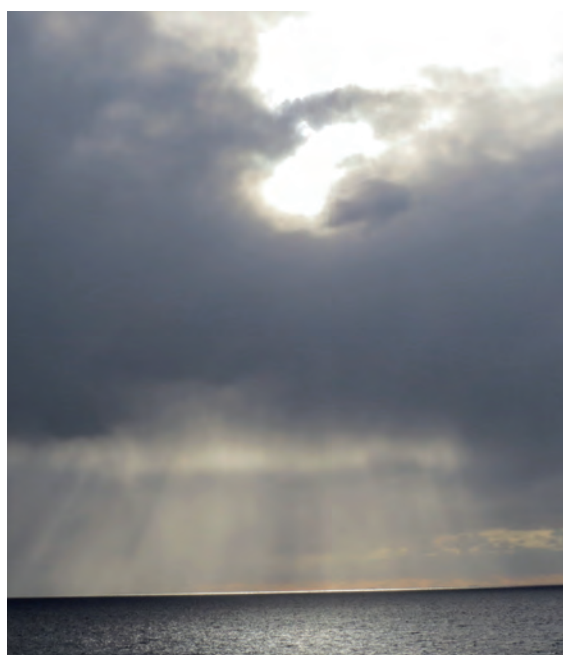
Lasse Gustavsson berättade efter Annies show, om ett blytungt ämne, nämligen rånet och polismorden i Malexander i maj 1999. Detta utifrån sitt eget personliga perspektiv.

Olle Borén och Robert Carlström föll offer för rånarens kulor. Vi får aldrig glömma människorna som blev mördade, inte två anonyma poliser. Lasse var både vän och kollega med Olle och Robert och tecknade de två polisernas biografi, och hur han mindes dem. Två olika människor, som blev en polispatrull.

Även om mördarna kommer ut från sina straff, en dag, är det inte det vi fokuserar på, de har fått sina straff enligt svensk lag.

Lasse är gammal Mjölbypolis och körde, när mordet skedde, radiobil, vilket han gjort större delen av sin polisbana. Han var även fackligt aktiv vid den tiden. Mjölby har gått från att vara en egen polismyndighet med ett femtiotal poliser fram till 1994, till att idag vara ca 10 poliser. Om utvecklingen fortsätter är det väl tveksamt om det bli några poliser kvar överhuvudtaget. Å andra sidan hävdar polisledningen att förhållandet till medborgarna blir bättre, något som Lasse inte känner sig lika övertygad om.

Lasses berättelse om hur polisarbetet i Mjölby gick till, ledde till många igenkännande skratt, men även till många känslor. Exempelvis efter mordet, när de värsta missbrukarna i trakten var bland de första att lämna kondoleanser för de stupade kollegorna.





En bild kan säga mer än tusen ord. Men det gäller att välja rätt bild till rätt budskap

Dag två ägnades åt arbete i grupper. En gruppuppgift var att analysera en arbetsrättslig tvist, och få en djupare insikt i hur rättegångar i arbetstvister går till. Det ledde till en hel del diskussioner, bland annat om att rättsäkerhet kan kosta mycket pengar och en insikt i hur ensam man kan vara om man inte har facket bakom ryggen. Det är inte självklart att man får rätt bara för att man har rätt, men är man med i facket ökar förutsättningarna.

Analysen av rättsfallet kopplat till de erfarenheter olika deltagare hade av tillfällen där poliser blivit ifrågasatta, gav även en bredare förståelse för hur Polisförbundets rättshjälp och rättsliga hjälp fungerar.

Ett annat grupparbete var att jobba fram kampanjmaterial, slogans och idéer för att göra problematiken kring polislön, yrkets utarmning, rimliga resurser, rimliga anställningsförhållanden och fackligt inflytande.

"Motarbetade utarbetade medarbetare"

Sloganförslag samt diverse idéer till kampanjer och manifestationsförslag.

Engagemanget flödade med att spåna fram idéer om hur vi ska agera om löneförhandlingarna inte går som det är tänkt.

Grupperna fick sitta tillsammans och komma med kreativa förslag om hur vi kan agera. Det kom upp många bra tankar! Både vad vi som sitter med i styrelserna kan göra men också vad våra medlemmar därute kan göra.

Alla var vi eniga om att om det blir lönenämnd kommer vi att få många missnöjda medlemmar. Några kommer kanske välja att lämna oss. Andra kommer att rikta sin ilska mot facket.

Vi kommer att behöva visa att vi gör något. Det kommer inte bara att vara de poliserna som är yngre tjänst som kommer att bli arga. Det här kommer att skapa irritation i hela ledet upp till äldre inspektörer.

Några av idéerna bestod av att man ska kommunicera ut budskapet om att poliserna blivit fråntagna det som man fick 2015. Eftersom det skett en lönedumpning. Det här vill man att medborgarna ska få veta.

Man vill också att politikerna och kommunerna ska få veta att vi inte alls kommer närmare medborgarna utan snarare tvärt om. Att det som våra högre chefer kommunicerar ut är en osanning och att de kommer att märka av det här därute snart om de redan inte gjort det.

Även om fokuset låg på vad vi i Stockholm och Gotland kan göra, så vill man gärna se att man kan få med hela landet. Vi kom fram till att man gärna ser att man har "torgmöten" som är sker samstämmigt över hela landet på samma tid. Alla poliser beger sig till sitt "stortorg" på orten där de arbetar.

Det diskuterades även om man skulle göra en större manifestation exempelvis den 10 december då det är Nobeldagen och man har hela världens media på plats.

En summering av arbete får bli att många har fått nog. Stridsviljan är på topp! Nu gäller det bara att se över en strategi för att göra vad man kan på bästa sätt.

Therese Löthman

Polisen överger inte förorterna.

Niclas Andersson är 44 år gammal, och har varit polis sedan 1993.

Han har tidigare arbetat på 6 Vällingby på utryckningen vid NÄPO Vällingby i sex år. Där fick bland annat arbeta mot gängbrott och på utryckningen. I början av 2000-talet fick han chansen att arbeta i Rånkommissionen i Solna, som skapades för att angripa den våg av personrån som många ungdomar deltog i och andra utsattes för. I den rollen fick han även jobba som yttre befäl.

När Rånkommissionen slogs ihop med ungdomsgruppen, blev han gruppchef i ungdomssektionen. I den rollen arbetade han med grova brott 12 år. Så småningom blev han sektionschef, och sedan chef över närpolisenheten. Som chef över närpolisen verkade han för att göra närpoliserna mer operativa, vilket är en del av hans polisiära filosofi. Polisen har ett tydligt uppdrag, att upptäcka och lagföra brott. Niclas har svarat som bitr chef i Västerort, under chefens frånvaro, det är hans funktion när intervjun görs, men han tillträder sitt nya uppdrag som chef för lokalpolisområde Järva i nyläge två, den 26 oktober.

Niclas var även ansvarig för att genomföra satsningen Fenix på södra Järva, som har som syfte att angripa brottsligheten på ett mer fokuserat sätt. Fenix har varit igång sedan 1 april 2014 och drivs för närvarande som ett projekt. Fenix-satsningen är nu beslutad att bli permanent och resursen tillförs lokalpolisområdet. Satsningen kommer att fortsätta som tidigare.

Samtidigt har Niclas under den senaste tiden varit fullt engagerad med planering inför den nya organisationen och mer specifikt lokalerna i Rinkeby, där Järvas LOPO skall byggas upp. Det har tidvis inneburit att han haft minst dubbla uppdrag och ibland flera hundra mail i inkorgen.

Niclas brinner för att vi inom polisen ska få människor att jobba mot samma mål, trivseln med arbetskamraterna och fokus på målet, kan göra under för trivseln. När man jobbar mot ungdomar, kan man inte fokusera på straffen, snarare brottsoffren och att kanske få någon ungdom på rätt köl.



Niclas Andersson tillsammans med sin företrädare, Jörgen Ohlsson vid en manifestation i Rinkeby.
Bild: Per Granhällen, Kista stadsdelsförvaltning

Vad är speciellt för Rinkeby?

Flera delar av Järvafältet har samhällshotande brottslighet, vilket bland annat har inneburit att Fenix inrättades. Andelen boende som är under 25 år är 40%. Samhällshotet innebär att en relativt stor del försörjer sig på brott i stället för bidrag eller arbete. Enligt en kartläggning kan det vara så många som flera hundra som för en kriminell tillvaro. Det innebär särskilda problem, med brottsliga nätverk utan struktur, varken hierarkiskt eller

etniskt. Både antalet personer och bristen på struktur gör de kriminella i området svårare att bekämpa.

En försvårande omständighet är att Länsstyrelsens beslut att polisen skulle få sätta upp kameraövervakning på de mest brottsdrabbade platserna i området, överklagades av Datainspektionen. Förvaltningsrätten beslutade att övervakningen skulle vara allt för integritetskränkande. **Någon skulle kunna tänka att det skulle vara en värre integritetskränkning**

Bygger förtroende i Rinkeby



Manifestation mot våld på Rinkeby torg.

att känna oron för att bli utsatt för ett brott eller rent av bli utsatt för ett brott. Beslutet är dock överklagat.

Rinkeby, Hjulsta, Tensta, Husby, Kista och Akalla kommer att ingå i Niclas LOPO med totalt ca 85000 invånare.

Det officiella namnet för LOPOt är Rinkeby där även själva polisstationen skall ligga, men det exkluderar många av medborgarna i de andra områdena i LOPOt varför Niclas konsekvent använder beteckningen LOPO Järva.

Hur ska Rinkeby bli en attraktiv arbetsplats?

-Vi kommer att ha en helt annan resurssättning i förhållande till andra LOPOn. Södra Järva hade ca 40 personer anställda, Kista hade ca 20, men idag planeras för ca 170 poliser i det nya LOPO Järva. Men nu skissar vi på lokaler för minst 240 anställda. Med de resurserna kommer polisen att kunna göra en verklig skillnad och påverka samhället till det bättre. Järva lär sannolikt komma att klassas som särskilt utsatt område, vilket skall innebära extra polisresurser. Projektet Fenix blir en permanent del av lokalpolisområdet, vilket skulle ge en möjlighet att bekämpa även grövre brottslighet med effektivitet.

Har du tillräckligt med tid och ledningsstöd för att bygga upp verksamheten?

I pilotarbetet är det ansträngt, men behovet kommer i som Niclas uppfattar det att få styra över organisationen, och att han själv kommer att få ganska stora möjligheter till påverkan. Han planerar för att ha 17 grupper i sitt LOPO.

Kommer rekryteringen att ske med kommenderingar eller morötter.

Det är okänt för närvarande, men hittills har personalen blivit fördelad enligt matematiska principer, beroende på vilket områdesansvar turlagen hade i den gamla organisationen. Det finns en hel del poliser som känner en osäkerhet eller obehag inför tanken att arbeta med fokus just i det området. Den oron ska tas på yttersta allvar. Det handlar om att ha tillräckliga resurser vid ingripanden men även att trygga polisernas möjlighet att ta sig säkert till och från arbetsplatsen.

Finns det särskilda profiler för de poliser som behövs i området?

På sikt vill Niclas ha poliser som har sökt sig till området, som är intresserade av problematiken och att komma tillrätta med den. Det kommer att vara ett belönande polisarbete, med bra bemanning och resurser och utvecklingsmöjligheter!

Krävs det särskilda skyddsåtgärder för lokaler och personal?

Så är det, i den nuvarande situationen. Vi är beredda att göra vad som krävs för att det ska bli en trygg och säker arbetsplats. Det gör vi tillsammans med facket skyddsorganisation för att nå bästa möjliga resultat. Även personal utanför den fackliga organisationens synpunkter ska tas tillvara i referensgrupper.

Hur ser du på högt säkerhetstänkande, tydlig polisroll jämfört med konfliktreducerande taktiker?

Niclas var för några år sedan på studiebesök i Miami, där det såldes narkotika från radiobilar, smugglades kokain i Ubåtar, etc. Man kan säga att polisen där hade en del att arbeta med. Chefen för narkotikaroteln, i Miami, David Magnusson, uttrycker det hela som att för att lyckas med brottsligheten **"You have to win the hearts and minds of the people."** Det innebär att brottbekämpande och förtroendeskapande åtgärder måste gå hand i hand. Det bygger även på att alla ska behandlas korrekt, utan förtutfattade meningar. Även omedvetna sådana påverkar ens handlande och skadar polisens förtroende.

Niclas har visionen att en vanlig polispatrull när som helst på dygnet, veckans alla dagar, skall kunna göra ett vanligt polisengripande i hans område på ett tryggt och säkert sätt. Men det kommer så klart att behövas tydliga poliser som vinner respekt hos allmänheten i sin yrkesroll för att nå dit. Vi ska inte glömma bort att flertalet medborgare i Järva som överallt annars ogillar att de kriminella dominerar bilden i och av deras bostadsområden.

Men Polisen överger inte förorten.

När nu Polisen sätter ned foten i Rinkeby, kan det bli ett första steg till att andra samhällsfunktioner kan upprättas i området. För visst ska även de boende i Rinkeby ha rätt till samma samhällsservice och trygghet som alla andra i Sverige.

Tommy Hansson

Rimlig lön?

När tidningen dimper ner i brevlådan vet vi (förmodligen) svaret på den frågan och det finns, när detta skrivs, en hel del som tyvärr som tyder på att det är mot lönenämnd vi är på väg.

Parterna har träffats ett antal gånger och fört diskussioner runt revision 3 som för övrigt passerades den 1 oktober 2015. Det är förvisso inget lustigt att vi inte har ett avtal i samband med revisions datum. Det brukar hända ofta och det är viktigast att resultatet bli bra än att just tiden hålls.

Vad vill då Polisförbundet i region Stockholm att förhandlingarna ska leda fram till? Jo, först och främst måste vi omhänderta de medlemmar som har en anställningstid på 6 år och däröver och tjänar under 28 000 kr/mån. **Riktmärket har sedan 2008 varit just 28 000 kr/mån efter 6 års anställning i Stockholm. Idag tjänar konstuplar med samma anställningstid mellan 24 500 kr till 26 000 kr/mån. Vilken övrig bransch eller fackliga organisation skulle acceptera en lönedumpning på upp till 3 500 kr/mån? Det skulle väl snarare vara så att dessa konstuplar skulle tjäna runt 30 000kr/mån idag, eller?**

Tittar man på vad Rikspolischefen tjänade 2008 så var lönen 110 600 kr/mån idag tjänar Rikspolischefen 153 000 kr/mån. Det kanske inte är så märkligt och kanske till och med logiskt att chefen för Svensk polis är välbetald. Det som inte är logiskt är att Rikspolischefen i somras var ute i lönefrågan rörande våra senast anställda polisassistenter och med hög svansföring framhärdat att det fanns klokhet med en lönesättning som övriga häpnades över. Den lönesättningen måste också omhändertas vid revisionen och gör man fel så får man stå för kostnaden. Med andra ord se till att ingen polis tjänar under 25 000 kr/mån, för det är precis vad dessa poliser hade tjänat som lägst om de hade inkluderats i revision 3. **Vilket för oss är en självklarhet att de ska göra!**

Vi vet att förhandlingsdelegationen från Polisförbundet överlämnat förslag på lösningar som omhändertar just dessa frågor och dessutom ger en möjlighet att även lönesätta våra äldre inspektörer någorlunda hyggligt.

Vi vet att arbetsgivaren i sin tur är ute efter att dra isär lönebilderna inom polisen och man tror att just detta kommer att skapa ett medarbetardriv som gynnar verksamheten. Något som vi till viss del inte delar. Vi har inget emot att det finns skillnader och att lönen är differentierad, men det ska ske med sundhet och där arbetstagarorganisationen har ett inflytande.

I vår värld bygger polisens arbete på laget och att det är där styrkan och glädjen finns inom vår kår. Ska man härda ut med allt vad det innebär att vara polis så krävs det att vi har rätt lagkänsla och inte enbart tittar till individen. Löneskillnader ja, men inte orimliga och de ska kunna förklaras och försvaras. **Det kunde inte arbetsgivaren göra i somras!**

Något som också måste beaktas är Tull/Kusts avtal som är mycket rimligt. En aspirant har en lön på 19 962 kr/mån från anställningen och betalt under utbildningen. Detta ska jämföras med polisaspiranten som har en lön på lite drygt 15 000kr/mån utan att få betalt under utbildningen. En tull/kust tjänsteman har från dag 1 efter avslutad utbildning 23 534 kr/mån, för att efter 1 års anställning flyttas upp till 26 106kr/mån. Dessa ska dessutom omfattas av lönerrevisionen, vilket inte våra nya polisassistenter ska göra. I Tull/Kusts avtal finns det också andra skrivelser som tar sikte på framtiden som vi anser är väldigt positiva. Vi kommer dock inte beröra dessa avtalsdelar här.

Följande frågor måste ställas till vår arbetsgivare och till politikerna.

Är det som så att ni tycker att vårt arbete som poliser är av betydligt enklare beskaffenhet än vad Tull/Kusts är?

Vi tycker att våra kollegor inom OFR är rimligt lönesatta, men varför vill inte ni politiker och vår arbetsgivare ge oss rimliga lönenivåer?

Vi hoppas att när ni läser detta redan vet svaret på revision 3 och att vi har ett bra avtal med vår arbetsgivare och att det är en produkt vi alla kan stå bakom och att vi tillsammans tagit fram önskade och rimliga lönebilder för oss poliser. **Ni är VÄRDA det där ute!**

Kjell Ahlin

Väl försä

Den 10 september är Annicka Lyckeborg och Susanne Ekberg på väg till Vasastans lokaler för att hålla försäkringsinformation gällande Polisförbundets försäkringar.

I lokalerna huserade tidigare närpolis och Växthuset, nu gapar det tomt och idag har Citys kvinnliga nätverk lånat lokalen för att ha ett möte.

Annicka och Susanne är ofta inbjudna till olika arbetsplatser för att hålla försäkringsinformation. Det är både lärorikt och uppskattat av våra medlemmar. Det kommer också ofta frågor om arbetsskador, därför är även Susanne Liwång, HSO (huvudskyddsombud) i City är med idag.

I och med att det inte finns några datorer att tillgå så delas den medtagna försäkringsbroschyren ut på ett femtiotal stolar och Annicka ställer sig i mitten och påbörjar informationen för ett intresserat sällskap.

Annicka informerar om olycksfallsförsäkringen (familjepaketet) som ingår i vårt medlemskap, den gäller för dig och din familj dygnet runt. Dina arvsberättigade barn ingår i försäkringen oavsett vart de bor, till och med det kalenderår de fyller 25 år. Make/maka sambos barn, ingår även de i försäkringen så länge de är stadigvarande bosatta på din adress. Om barnen flyttar eller studerar utomlands är det andra försäkringar som måste till.

Informationen fortsätter med att du som medlem kan utöka ditt och familjens försäkringsskydd genom att teckna frivilliga försäkringar som till exempel, sjuk och diagnosförsäkring, livförsäkring, familjeskydd- extra livförsäkring, gravidförsäkring samt barnförsäkring.

Som alltid gäller det att läsa igenom broschyren och även det finstilta, många är duktiga på att läsa innehållsförteckningen på baksidan av olika matvaror och/eller räkna kalorier. Det borde även gälla dina försäkringar.

Annicka tar ofta sig själv som exempel när hon informerar om försäkringar. Hon berättar att hon gick efter sin man en dag och sa att de måste prata om hur det skulle se ut om någon av dem gick bort.

Äkrade kvinnliga poliser



Efter försäkringsgenomgången fick den som ville ställa mer personliga frågeställningar till våra duktiga handläggare

Det var inte det han ville göra eller höra. Det är viktigt ha en dialog om hur ekonomin kommer att se ut om du blir ensam och framför allt, kommer Du eller din partner att klara er ekonomiskt!?

Vi pratade även om hur viktigt det är att se över sina försäkringar regelbundet då livet ofta förändras över tid. Speciellt VIKTIGT är det om du har separerat och minns någonstans i bakhuvudet att du skrivit ett förmånstagarförordnande till förmån för dåvarande make/maka eller sambo. Förmånstagarförordnande övergår testamente. Skriv ett nytt utifrån hur du vill ha det idag.

Informationen avslutades med en del frågor som bl. a handlade om sakförsäkringar där Polisförbundet i år har bytt till Vardia.

Frågor gällande arbetsskador kom också upp och Susanne Liwång informerade om rutiner vid arbetsskador. Har du råkat ut för ett olycksfall i tjänsten eller till och från arbetet så skriv en LISA-anmälan. Din närmsta chef ska hantera den tillsammans med skyddsombudet. Är det ett olycksfall anmäl den då också till Polisförbundet. "Ett olycksfall är den kroppskada som du ofrivilligt drabbas av genom en plötslig yttre händelse, ett utifrån kommande våld mot kroppen".

Vi avrundade informationen med att prata om hur viktigt det är att läsa om försäkringarnas begränsningar. Alla försäkringar vi tecknar har begränsningar. Dessa finns att läsa om i försäkringsvillkoren.

Har du frågor eller behöver stöd finns också ditt skyddsombud till hands för att bistå och hjälpa till som t ex Susanne Liwång. Hon är med både på utsättningar och andra mötes forum för att prata arbetsmiljö och fånga upp frågor samt aktuella problembilder.

Undertecknad ställde några frågor kring det kvinnliga nätverket som har funnits sedan 80-talet. Idag är det fyra heldagar per år varav en dag är gemensam för Norr och Söder. Syftet är att lära känna andra, stärka varandra och knyta nya kontakter. Det handlar såklart också om utbildning och information men nu är budgeten så knaper att det är svårt att kunna göra precis det man skulle önska. Mötet avslutades med varma applåder.

Efter mötet kom jag på att det var längesedan jag själv blev inbjuden till Södertörns kvinnliga nätverk så jag tar kontakt med en av eldsjälarna och det visar sig vara nedlagt.

Detta då dåvarande chef inte kunde ge besked om budget eller annat då "nya" Polismyndigheten trädde i kraft.

Tidigare år har Södertörns kvinnliga nätverk haft ett budgetäskande, verksamhetsplan för kommande år och verksamhetsberättelse för det gångna året. Det har lämnats till arbetsgivaren för att få medel att driva nätverket vidare.

Likabehandling och mångfaldsfrågorna lyftes upp på regionens senaste skyddskommitté med regionspolismästaren och önskvärt vore om det finns någon medspelare hos arbetsgivaren där man kan diskutera dessa frågor.

Arbetsgivaren ska titta närmare på frågan och återkomma, vilket de glädjande nog har gjort.

Nu kommer en grupp med arbetsgivare och fackliga företrädare gemensamt diskutera frågan om likabehandling i region Stockholm. Det finns en likabehandlingsplan för Polismyndigheten som sträcker sig fram till år 2016.

Marie Fogman Göthberg

Södertörns högskola



En regnig septemberdag besökte tidningen POLISEN Södertörns högskola.

POLISEN mötte fyra studenter som går sin andra termin på utbildningen. I våras påbörjade de sin utbildning och var första kullen polisstudenter på Södertörns högskola.

Ingen av eleverna vill ställa upp med namn och bild i tidningen på grund av att de är osäkra på om det kan få negativ inverkan på deras framtida karriär.

Att vara polisstudent första terminen på Södertörns högskola har inte varit helt enkelt det vittnar alla fyra om. De har mötts av skepsis från andra studenter och lärare.

Under första terminen höll studenterna till i ett "hus" på skolan där de kände att de hade sin hemvist och de flesta lektionerna. Lokaler delade de med andra studenter från andra utbildningar. Nu under andra terminen har de haft olika klassrum hela tiden och saknat fast hemvist. Studenterna säger att de saknar att det inte finns ett hus eller område på skolan där de kan vistas.

Förra terminen fick studenterna öva lokalsök mitt bland andra studenter som förstås undrade vad de höll på med.

Alla fyra var rörande överens om att man helst hade gjort det här i anpassade lokaler på Polishögskolan istället. Studenterna upplevde att de inte fanns en helt färdig plan för hur utbildningen skulle bedrivas utan att det löstes allt eftersom. De poängterar att polislärarna har gjort vad de kunnat för att det ska bli så bra som möjligt för eleverna men att det saknats förutsättningar.

Studenterna berättar att det inte ens kan ha på sig sitt polisbälte på skolan utan att andra elever och lärare reagerar. De har fått till sig att andra elever känner obehag och att de känner sig hotade. Så när PHS-eleverna går mellan lektioner får de bära bältet i handen.

En av studenterna berättar att det vid ett tillfälle stått en polisbil utanför ett av fiken på skolan. Då reagerade en av de anställda direkt och la ut en bild på polisbilen på Södertörns högskolas facebook sida. Där uppstod en infekterad debatt om varför polisbilen stod parkerad utanför fiket som den gjorde, sedan togs bilden bort.

Många elever upplevde första terminen att det ställdes väl höga krav på dem i de teoretiska kurserna. Juridikkursen var svår och det påpekade studenterna för läraren men det saknades förståelse för att de tyckte så. Som tur var hade de en klasskamrat som hade läst på högskolan tidigare som hjälpte studenterna att plugga till tentan.

En dag i veckan tillbringar studenterna i Sörentorp. Det är en dag som alla ser fram emot. Då får de öva praktiska moment och sådant som de uppfattar som mer relevant för det framtida yrket som polis.

Det är mycket tankar om framtid och om ansökningsprocess till praktikplats. De har fått veta att de kommer att vara ute på praktik innan de slutligen ska skriva sin B-uppsats. Ingen vet riktigt hur det här ska gå till. En av studenterna berättar att hon gärna skulle vilja flytta hem till den ort som hon kommer ifrån för att göra praktik. Men hon är osäker på hur det ska fungera med boendet som hon har i Stockholm, eftersom hon sista delen på utbildningen behöver komma tillbaka hit.

Alla vittnar om att det varit lite rörigt så här långt. Det ska byggas nya lokaler som ska anpassas för verksamheten och de ska stå klara 2017. **Men det är inget de här studenterna kommer hinna få uppleva innan de är klara med utbildningen.**

Det man saknar mest av allt är ett gym. Studenterna har ingen tillgång till att träna trots att utbildningen kräver att de håller sig i god fysisk form. Det här har påtalats. **De har fått till svar att man inte får tillgång till fri träning eftersom inga andra studenter har det på skolan.**

Therese Löthman



Framtida polislokaler vid PHS Södertörn, beräknas färdigställda 2017. Lokaler om totalt 12000 m2 kommer att innehålla bland annat skjutbanor, övningshall, lärosalar, rum för administration, omklädningsrum, förråd och garage. Huvudentré i markplan. En mindre körgård för övningar utanför. Foto; Tengbom

REGIONEN RUNT

FO Stockholm Chef



Hösten drar igång med buller och bång. Även vi som sitter i styrelsen för Förbundsområde Stockholm Chef känner av det iskalla läge som råder mellan arbetsgivare och fackliga. Då menar jag på nationell nivå.

Arbetet med att tillsätta chefer på regionen börjar nå sin kulmen i och med att gruppchefstillsättningarna nu kommer igång. Även om det fortfarande finns tillsättningsärenden att bevaka för våra medlemmars skull börjar vårt arbete nu mer och mer riktas mot framförallt två saker;

1. Arbetsvillkor och arbetsmiljö för de chefer som fått nya uppdrag i myndigheten. Genomförandekommitténs beslut kring de sex nivåerna kräver ett nytt sätt att tänka när det gäller uppdragsdialog, fördelningssamtal och kontrollmöjligheter för beslutsfattare.

Stockholm har för den sakens skull gått in i ett pilotprojekt tillsammans med Region Mitt och Region Bergslagen. Under de sista två månaderna av detta år kommer projektet "säkra sex beslutsnivåer" pröva olika framkomliga vägar för att ge befintliga chefer möjlighet att vara operativa chefer.

Samtidigt har vår egen regionpolischef Ulf Johansson beslutat att de områden i Stockholm som inte ingår i pilotprojektet (enbart LoPo Norrmalm, Söder-

malm, Skärholmen och Rinkeby/Järvå ingår) skall säkerställa sina möjligheter att utöva arbetsledarskap via kommanderad personal ur interimspplacerade grupperna.

2. Arbetsvillkor och arbetsmiljö för de chefer som inte fått nytt uppdrag i nya myndigheten. Via omställningsfunktionen och kanslicheferna på de olika enheterna är det av stor vikt för oss att den personal som inte fått något nytt förordnande just nu har möjligheter att bidra i kärnverksamheten med den kompetens och kunskap som just de har. Enligt vårt sätt att se det vore det ett oerhört stort resursslöseri av myndigheten om man inte tar till vara på den stora kompetens som finns.

Läs också artikeln om omställningsfunktionen på sidan 6 i samma tidning. Förutom dessa två viktiga områden engagerar vi oss i lönefrågan, arbetstidsfrågan och arbetsmiljöfrågor över lag.

Under september var hela styrelsen i Skåne för att träffa övriga regioners chefsföreningar. Vi kunde där konstatera att det som vi upplever i Stockholm inte på något sätt särskiljer sig från övriga landet. Jag kunde dock märka av att vi har ett betydligt bättre samarbetsklimat till våra högsta chefer i regionen.

Polisförbundet har tagit initiativ till en enkät som inom en snar framtid kommer skickas ut till samtliga medlemmar i förbundsområde chef i hela landet. Enkäten tar upp frågeställningar kring våra medlemmars arbetsvillkor. Vi hoppas och tror att så många som möjligt fyller i den här enkäten. Det kommer i sådana fall bli en bra och sann värde-mätare på hur våra chefer mår i myndigheten. Något som det många gånger spekuleras kring.

Förbundsområde Stockholm Chef har i början av oktober genomfört ett föreningsråd där våra ombud ute på polisområden och region under 1½ dag får information kring pågående arbeten samt har möjlighet att komma med råd och dåd i olika sakfrågor. Vid förbundsområde Stockholm Chefs årsmöte fattades det också ett beslut om att inrätta sektioner i de tre polisområdena och på regionen. Ombuden fyller där en viktig funktion för att detta beslut skall bli verklighet. Under förbundsområdesrådet diskuterades även hur arbetet kring detta går.

Nyläge 2(a) starten den 26 oktober kommer förhoppningsvis passera helt smärtfritt. Även om arbetet med omorganisationen på långa vägar inte är genomfört är det en viktig milstolpe då vi kan rikta in oss på det nya utan att ha det gamla parallellt.

Avslutningsvis skulle jag vilja beskriva arbetsmiljön för en nyutträd LoPo-chef som hen beskrev det för mig;

Det känns som det pågår en orkan och jag står i stormens öga. Om jag står helt still och inte rör en fena är allt lugnt. Eventuellt kan jag sträcka ut en hand och plocka ner en boll i taget att hantera men om jag sträcker ut armen och stormen får tag i mig kommer jag blåsa bort och mina kollegor kommer fråga vart tog vägen om några år.

Nu kanske inte alla nyutträdade chefer känner på samma sätt men det är illavarslande om någon känner så här. Risken att vi bränner ut nya chefer illa kvickt är uppenbarligen överhängande.

Anette Öberg
Ordförande Fo Stockholm Chef



Styrelsen för Kamraterna

Rapport från förbundsområde Kamraterna.

Rumble in the jungle.

Jag kom osökt att tänka på Muhammad Alis match mot George Foreman i samband med hur förbundet agerat i samband med omorganisationen. Muhammad som vanligtvis dansade omkring i ringen stod och hängde på repen och garderade sig och lät sin motståndare slå sig trött för att sedan explodera och slå knock-out. Likt detta har förbundet agerat. Man har hängt på repen och tagit emot den ena råsopen efter den andra: Inmappningen, lönepolitiskt program, handläggning av tillsättningar, konsekvent struntande i MBL, inget inspektörsavtal, individuallöner i absurdum och lönedumpningen av polisassistenter. Nu i åttonde rond blixtrar man till med försök till knock-out på arbetsgivaren. Tio miljoner i skadestånd! Så tillkommer en del jabbar på sociala medier. Var det medveten taktik som hos Muhammad-Ali så var det inte så dumt.

Fast förbundets medlemmar hade nog föredragit en gammal hederlig slugger.

Professor Bo Wennström kan känna sig nöjd.

Hans ifrågasättande av omorganisationen verkar att uppfyllas. Staten sparar pengar och polispersonalen mår dåligt och allmänhetens trygghet blir sämre. Det har dock varit relativt sparsamt med reaktioner från allmänheten. Man märker inte den bristande servicen från polisen förrän man är i behov av den och då är det försent. Sedan kan det också vara så att Svensson (som definitivt har en liten Fangio boende i sig) uppskattar att det är vilda västern på våra vägar och att fartbegränsningarna och övrig trafiklagstiftning ses som skämt.

Förbundsområde Kamraterna har just genomfört ett förbundsområdesråd. Det blir i diskussioner svårt att komma ihåg de nya organisationsnamnen och det är förvillande lätt att falla tillbaka i de gamla formuleringarna. I förslaget till dagordning så stod det i punkten 15 "Nästa förbundsområdesråd". Rådet var välbesökt med 35 deltagare. I enlighet med gamla traditioner så stod också färden till Mariehamn med Birka. På rådet behandlades under punkten styrelsen informerar bland annat informationsfrågor.

På frågan om hur många som läser denna tidning så var det tyvärr inte många som räckte upp handen och då var det ändå fackliga förtroendemän som var närvarande. Ungefär lika illa var det med förbundets tidning. En påminnelse om att beställa förbundets kalender förmedlades.

Vi behöver förmodligen någon form av eget informationsblad som distribueras via lokalförbundsområdena.

Sociala medier har väl bästa genomslagskraften. Vidare diskuterades vad som skulle tas upp på mötet med RPC och HR-chefen den 27/10. Lönedumpningen och rehab var självklara punkter. Om sista revisionen i lönerörelsen fanns inte så mycket att säga. Lönenämnd känns som en trolig utveckling. Angående delpensioner så påminnes det om att 15/10 är deadline för ansökan om delpension för 2016 för besked innan årsskiftet. Vi diskuterade behovet av höstmöte. Någon form av apellmöte om löner syntes som ett bra förslag. Vidare genomfördes en utbildning i ASA med tonvikt på PP. Delegationsfrågor och arbetsmiljö diskuterades också. Tiden för förhandlingarna utnyttjades till fullo.

EN RUNT

raterna

I förra numret berörde vi de fasta listorna på span och arbetsgivarens propåer om att införa PP.

Detta var inte bra med tanke på att man infört speciella spaningsmetoder som kräver att man är samspelade och har gemensamma kunskaper. Det syntes egendomligt att arbetsgivaren var beredd att förstöra ett system som han själv infört och förmodligen betalt för i något sammanhang. Nu tittar man dock på fasta listor för span. Dock väljer arbetsgivaren att insistera på en sex-veckorslista som innebär att man i alla fall måste blanda och ge i grupperna. Detta är inte bara en arbetstidsfråga. Arbetsgivaren ifrågasätter också behovet av risk- och konsekvensanalys och arbetsmiljöverket kommer att kopplas in.

Dessutom är man egentligen inte tillräckligt många för en sex-veckorslista. Tidigare har man arbetat på en fyra-veckorslista.

En befattningshavare på tunnelbanan har ett tag varit föremål för förhandling i både tingsrätt och hovrätt och blev till slut frikänd. Det märkliga i målet är att målsägaren inte alls ville vara med. Åklagaren har tittat på en film som dokumenterar på ett våldsamt upplopp och då valt att åtala för ett batongslag som syns på filmen. Åklagaren anser att målsägaren i situationen inte gör något direkt angrepp på polismannen. Att batongslaget kanske förhindrar ett angrepp och att det faktiskt är brottsligt att springa med i ett våldsamt upplopp spelar ingen roll för den duktige åklagaren. Nu är i alla fall rättvisa i viss mån skipad och då kanske polis-männen på fältet ska slippa obefogade åtal. Det är dock fortfarande märkligt att det är ok ur åklagarnas synpunkt att springa med i ett våldsamt upplopp. Hur länge ska samhället acceptera att man åtalar de som försöker stoppa oroligheterna och låter de som på olika sätt blir kända eller gripna slippa undan. Så här har det varit ganska länge att den som är målsägare mot polisen blir åklagarens gullegris och slipper undan med vad som helst.

Delpensionerna fortsätter att spöka. HR har tydligen tillämpat en ny taktik och gjort någon form av massförhandling med Bergsgatan och tagit upp en hel knippe pensionsansökningar där de flesta var avslagna. Denna förhandling slutade naturligtvis i oenighet.

Vidare på pensionsområdet så har Arbets-givarverket sagt upp PA 03 som nu bara gäller till årsskiftet.

Exakt hur det nya avtalet kommer att se ut vet vi inte just nu. Försämringar är väl dock att vänta.

Herr poliskonstapel Paulus Bergström i Grönköping har också blivit tvungen att omorganisera och gjort en risk- och konsekvensanalys: "Farhågorna finns med i bilagorna och vi rekommenderar att man har med dessa i det vidare arbetet (om man känner till fallgro-parna så faller man inte i dessa). Man behöver inte riskbedöma dessa, men i vissa fall kan ju en farhåga bli ett arbetsmiljöproblem - om så är fallet kan man riskbedöma den när farhågan uppfylls". Grönköping? Tyvärr inte. Verkligheten 2015.

Vi välkomnar nya medlemmar vid PKC och LOKUS. PKC är på god väg att bilda lokalförbundsområde. Det finns en del problem att ta tag i, bl.a. lokalfrågor. På LOKUS är det fortfarande problem med gruppindelningen då arbetsgivaren framhärdar i att skicka ut personal från city till både nord och syd mot deras vilja. **I detta som i många andra sammanhang, förstår inte arbetsgivaren att glada poliser gör ett bättre jobb?**

Det senaste derbyt mellan AIK och Ham-marby har väckt uppmärksamhet på tidningarnas ledarsidor. Minst fyra poliser skadade vid våldsamt upplopp och allmänheten i kläm under transporter till och från arenan. Detta med bråk i samband med fotbollsmatcher och i alla fall tidigare även vid hockeymatcher har varit ett problem i drygt 30 år och ännu är ingen lösning i sikte. Att jobba med detta har varit som att ösa sand med grepe. Tidningarnas ledarsidor vill lägga mer ansvar på klubbarna.

Vi måste sätta in mer personal i samband med dessa kommenderingar. Våldsamt upplopp-lagstiftningen måste börja tillämpas fullt ut av åklagare och domstolar. Det verkar som synen på detta brott är att det handlar om någon form av pojkestreck. En folkmassa som agerar mot polisen är ett hot mot hela samhället och straffen måste sättas i den högre skalan. Möjligheterna till lagföring har ju också ökat med förbättrad elektronik.

Tekniska hjälpmedel behövs också vid agerandet i upploppssituationerna. Var är hagelbössor med beanbags, klibbiga fångstnät, tårgasgranater och elpistoler?

Samt sist men inte minst: Vattenkanonerna? Enda nytänkandet är en annan form av stålrör att slå med. Det hjälper inte mycket mot sten, glasflaskor och extrema smällare.

Arne Wörn



REGIONEN RUNT

FO Birger jarl

Nyläge 2(.0)

Det är nu det börjar. Hittills har ”den största förändringen av svensk polis” mest varit en angelägenhet för ett förhållandevis litet antal personer, vilka icke desto mindre har lyckats vända upp och ner på det mesta. Redan innan vi sett exempel på några konkreta verksamhetsförändringar har den nya arbetsgivaren lyckats reta gallfeber på den nya generationen som har fått smaka på den nya arbetsgivarpolitiken/ lönestrategin med differentierade ingångslöner och uteblivet inspektörsavtal. Övriga, liksom jag själv, vilka överlevt tidigare omorganisationer kan i backspegeln konstatera att vi för varje gång vi gör om lyckas allt sämre utifrån de parametrar som andra formulerar åt oss som exempelvis minskad brottslighet och ökad uppkläring.

Vi har under en lång följd av år ägnat mycket kraft åt att försöka öka uppkläringen, främst genom att resursöverföring från yttre till inre. Det går så sakta så man inte märker att det sker men tittar man på det som i dag utgör polisområde City fanns det för 30 år sedan ca 1 000 poliser i yttre tjänst för 10 år sedan nästan 400 vilka idag reducerats till runt 220 poliser enligt vår senaste nettohändrättning. Detta trots politiska beslut om ytterligare nya 4 000 poliser (6 000 nyutbildade), vilka samtliga är just nya och som hade gjort det möjligt att bromsa utvecklingen om någon hade velat. Arbetsbelastningen i vaktuppdraget går åt rakt motsatt håll men det hindrar inte myndigheten att besluta om ytterligare åtaganden som det inte finns någon som kan utföra (medborgarlöften). Att vi ska komma närmre medborgarna med indragna närpolisstationen och en kontinuerligt minskad yttre resurs finns det ingen i den här organisationen som tror. För övrigt tycker poliser särskilt illa om personer som far med osanning och inte framstår som trovärdiga.

Med den nya myndigheten kunde man ju tänka att någon uppmärksammat detta. 50 %-målet talar ju bara om att de 220 poliserna i yttre tjänst arbetar på samma arbetsplatser som 50 % av polisområdets totala resurs.



Birger jarls styrelse så när som på Tobias Bertell

Det blir ju inte en enda till i blåställ vilket alla poliser begriper.

I den nya myndigheten har HR-avdelningen tagit befälet och visat stor dådkraft genom en konsekvent försämrad personal- och lönepolitik med väsentligt minskat inflytande för de fackliga organisationerna vilket i förlängningen förminskar den enskilde medarbetaren och dennes möjlighet att påverka sina arbetsvillkor. Det vore ju vackert om de ägnade sig något åt de strukturella problemen som någon slags balans, som t ex varför slutar poliser i yttre tjänst i förtid, varför går det ännu fortare om du är kvinna, varför fortsätter totalminskningen av yttre personal, varför misslyckas personer med annan etnisk bakgrund och äldre personer med polisutbildningen. För er som vars uppgift är att stödja verksamheten ber jag begrunda att grundorsaken till att ni har ett arbete är att poliser åker på 112, griper tjuvar, skriver anmälan och spikar ihop utredningar.

Nu ska vi ge oss i kast med allt det som av någon outgrundlig anledning måste göras om och det är inte lite. I City sammanfattar handlingsplanen närmare 100 vitt skilda frågor. Ett arbete som kommer att pågå över lång tid där det ska investeras mycket tid och kraft i introvert kraftavledning.

Undrar om någon räknat på om vi har råd med allt detta med ett så ovisst utfall när vi inte ens kunde ge de nya utlovad ingångslön.

Men var inte oroliga, det mesta har någon annan redan bestämt åt er men för att ni ska förledas att tro att ni har något slags inflytande så har arbetsgivaren beslutat införa **medarbetar-driven utveckling**. Ni behöver inte vara oroliga för det heller. Det är bara ytterligare ett managementhittepå som är glömt innan omorganisationen är genomförd. Här kanske någon tycker att jag passerat gränsen för vad som kan tyckas men det är 2015 och om någon tror att det går att genomföra en förändring och få medarbetarna med sig utan att ge dem ett reellt inflytande tror fel, tror jag. Och det gäller inflytande över arbete OCH arbetsvillkor, så ska det hända något är det dags att ta fram smörjkannan och skrota betongblandaren.

Sedan tycker jag inte om när man leker företag med offentlig verksamhet heller.

Jan Bengtsson / ordförande





Jeanette Sommar

Man önskar att när man skriver en artikel till tidningen så skulle det innehålla lite positiva skrivningar men det är svårt när vi har ett klimat där omorganisationen genomsyras av brist på inflytande från medlemmarna.

Vi har under lång tid vetat att vi från hösten 2015 kommer att periodplanera. I sista minuten kommer periodplaneringsförutsättningar ut som inte det minsta varit i närheten av MBL. Inga tydliga direktiv till hur pp går till, det är ju trots allt rätt stora grupper som aldrig tidigare periodplanerat.

En planering som i ett flertal grupper genomförs utan dialog med medarbetarna, en styrning av arbetstider som inte går att likna med en periodplanering utan snarare en fast blocklista. Så varför var det då så viktigt att vi skulle gå från fast lista till pp?

Det kräver en stor insats av gruppcheferna att verkligen se till att det finns verksamhet att planera mot.

Många individer kommer få flytta på sig och få förändrade arbetstider, förändrade arbetsuppgifter. Alla grupper kommer att se annorlunda ut med nya arbetskamrater, nya chefer vilket skapar stor oro.

Det känns som att teambuilding inte med självklarhet kommer genomföras och allt ändrar ut i att polismyndigheten skall spara pengar eller snarare att omorganisationen inte får kosta. Detta sker på bekostnad av våra medlemmar. Jag har svårt att se en ljusnande framtid då många medlemmar vittnar om att de skall gå i pension så snart de bara har ekonomisk möjlighet till det, att ett flertal har långtgående funderingar om att återvända till sina gamla yrken trots att det var polisyrket de helst velat fortsätta med men inte under vilka förutsättningar som helst.

Många medlemmar hör av sig för att de är oroliga hur de ska få ihop arbetet med familjelivet. De har en gång aktivt sökt sig till en viss verksamhet för att få det fungera och nu i samband med omorganisationen ställs allt på ända. De upplever inte att de får svar på sina frågor vilket i sin tur inte lugnar deras oro.

I Nord har vi haft Förbundsområdesråd en heldag på PHS. Där kom vi ytterligare ett steg närmare den tänkta fackliga organisation som vi arbetar mot som mål. Vi har i dag två lokalförbundsområden och några till på gång. Till skillnad mot arbetsgivaren skyndar vi långsamt och ser till täppa till hålen innan sjösättning.

Jeanette Sommar
Ordförande i Förbundsområde Stockholm Nord



REGIONEN RUNT

Förbundsområde Gotland

Nyläge två, vad blev det då?

I tider då vi borde ha det högsta tempot och den största framtidsstron så går det istället som tyngst. Det är för mig en knepig paradox. Vad beror det på att det blev så här?

Personalläget är sämre än på många år och stämningen är på många håll minst sagt usel. Ambitionen från arbetsgivaren har såklart varit en helt annan. Självklart. Men var i det här förändringsarbetet blev det så här?

Hur kan lojala och arbetsvilliga poliser omvändas till att bli bittra och kritiska individer på så kort tid?

Allt skulle ju bli så bra nu när vi nu byggde organisationen underifrån. Frågan är ju bara om kartan hamnade upp och ner eller om man stod på huvudet när denna grundtanke skulle realiseras. **Är HELT övertygad om att väldigt få av våra medlemmar i den nedre delen av sexvåningshuset (läs: medarbetare) känner att organisationsbygget började hos dem.**

Jag har i grunden en väldigt positiv människosyn. Vill verkligen tro att alla chefer, oavsett nivå, vill verksamhetens bästa och att man faktiskt gör det så bra man kan. Tro inget annat. Många chefer är ju dessutom våra medlemmar, så det här är ingen kritik eller cynism riktad mot dem. Många chefer har i mina ögon nästintill ställts inför ett kamikaze-uppdrag. Att göra det omöjliga möjligt och ändå överleva som människa.

Förväntningarna uppifrån är skyhöga och den avsatta tiden väldigt knapp.

Ett stort problem är att allting måste gå så fort. Så länge Rolén styrde skeppet handlade det bara om begrepp, organisationsplaner, nomenklatur, struktur och ramar för hur den nya polismyndigheten skulle se ut. Då fungerade det kanske med militäriskt indelade och tidsatta faser. Tider som visserligen ibland kunde uppfattas som viktigare än kvalitén de fylldes med, men då handlade det fortfarande bara om planering och förberedelse inför det nya. Då var fortfarande de tveksamma besluten endast följda av farhågor och reservationer kring innehållet och det man ville genomföra. Men effekten kom inte då. Den kom sen.

Den 1 januari övergick teori till praktiskt genomförande. De som nu skulle sjösätta detta var av kött och blod. Människor som berörs. Människor med åsikter, kunskaper, förväntningar och framtidsstro. Människor är inte robotar och kan således inte heller följa strikt utstakade banor och samtidigt leverera av sig själva. Det var väl här någonstans det skulle börja byggas underifrån?

Det är snudd på naivt att tro på ett bygge som inte tillförs några byggstenar. Vi skall komma närmare medborgarna samtidigt som alla är överens om att vi aldrig varit färre poliser i yttre tjänst än vi är just nu, oavsett vilka räknemodeller man tillämpar.



Utifrån mina kunskaper och min insyn i organisationen kan jag med fog påstå att vårt absolut största problem är personalbrist.

Personalbristen skapar så otroligt mycket negativt i bakvattnet. Innan vi har tillräckligt med personal för att klara av det mest grundläggande i vardagen kommer vi heller aldrig få att se någon vettig utväxling av det nya.

Behovet av fler medarbetare är akut. Någon måste hjälpa oss vända på det här skeppet, den kurs vi nu är på väg åt gynnar ingen. Varken våra medarbetare eller våra medborgare.

Ta hand om er / Mattias Wallin

Bilden till höger är en illustration till hur för få poliser flyttas till de mest akuta läckorna i polisens arbetsuppgifter. Men aldrig räcker till.

Eller med Sophia Willanders ord:

"Som en mycket klok numera pensionerad polischef uttryckte saken: "-Vi sitter i en båt med 7 hål, men vi har bara 5 korkar, så vi flyttar korkar, öser och ror det värsta vi kan, men en idiot kan se att det inte håller i längden"."



REGIONEN RUNT

FO Stockholm SYD

Hösten har gjort sitt intåg på allvar med tendens till frost och gulnade löv. Nyläge 2 står för dörren och den fackliga organisationen i förbundsområde Stockholm Syd är etablerad med pågående lokalt fackligt arbete i de 10 lokalförbundsområdena under ledning av förbundsområdesstyrelsen i Stockholm Syd.

Vi har hunnit genomföra ett ordföranderåd samt kommer att genomföra ett första förbundsområdesråd kommande vecka. Vi planerar även för ett till i december. Det kan konstateras att trycket från våra medlemmar är stort med många frågetecken kopplade till omorganisationen samt lön och arbetstid.

Vi har nu kommit igång med besök ute på lokalförbundsområdena för att förmedla information kring vårt arbete samt fånga upp medlemmarnas upplevelser samt även givetvis svara på aktuella frågor. Det är mycket givande för oss inom styrelsen att genomföra dessa besök. Vi har även en intention att fortlöpande skicka ut information till våra medlemmar i ett återkommande informationsblad som skickas ut elektroniskt.

Frågor som är rykande aktuella just nu är bland annat omorganisationen, lön och arbetstid.

Lön är förstas en av de frågor som diskuterats. Utan att överdriva på något sätt kan sägas att missnöjet gror på alla håll och irritationen tilltar när lönefrågan diskuteras. Man kan gärna tro att det bara är yngre kollegor, som inte blivit inspektörer, som höjer rösten men så är det inte. Även äldre kollegor irriteras över arbetsgivarens lönedumpning. Facket undgår inte heller kritik och vi känner tydligt att trycket ökar. Det kommer att kanaliseras uppåt i den fackliga organisationen men irritationen kring lönefrågan måste riktas dit den hör hemma, dvs mot arbetsgivaren.

Frågande undrar vi hur arbetsgivaren tänker när man pressar poliserna, som ska göra jobbet, från flera håll mitt under genomförandet av landets största omorganisation på många år!!

De senaste veckorna har arbetstidsfrågan hamnat på högkant igen, trots att ASA och det dagliga arbetet är detsamma. Tyvärr så har viss information om ny arbetstidsförläggning skickats ut från AG utan att detta har processats via de normala kanalerna.

Det verkar tyvärr som vissa intressenter vill uppfinna hjulet på nytt när kanske energin ska läggas på de frågor i omorganisationen som verkligen behöver nya lösningar...

Detta har vi naturligtvis reagerat på och gällandes arbetstid så har en partsgemensam grupp i Syd satts samman som haft som uppdrag att främst titta på arbetstider gentemot 141:an. Resultatet av detta arbete kommer att presenteras i slutet av oktober, i nuläget så är det minst 9 timmars pass som gäller i Ig verksamheten.

OTYDLIG LEDNING

Vi har arbetat med vår gigantiska omorganisation under lång tid nu men konkret och praktiskt är det inte mycket som är gjort så här långt. Det är nu det händer.

Flyttlassen kommer att gå kors och tvärs i södra länsdelen för att de flesta som tillhör samma LOPO eller Sektion också ska jobba tillsammans. Tyvärr upplever många en mycket otydlig ledning just nu. Alla nya chefer är inte på plats och andra är mer frånvarande än önskat. Bristen på information är genomgående och bristen på tydlighet ger utrymme för ryktesspridning och feltolkningar av den information som trots allt når ut. Det skapar en otydlighet och en osäkerhet som vi inte behöver så här några veckor innan vi går över i nyläge2.

LOKALFRÅGAN

Lokalfrågan ser ut att lösa sig bra på vissa håll men på andra håll ser det besvärligare ut. För små och dåligt anpassade lokaler utgör på vissa håll ett hinder för att få den planerade verksamheten på fötter. På vissa håll finns också ett renoveringsbehov. Det innebär också arbetsmiljöproblem i större eller mindre omfattning. Syd har en utsedd ansvarig från Ag sidan gällandes lokalfrågor och meningen är att arbetet ska bedrivas partgemensamt på de platser det behövs.

En förstudie i en partsammansatt grupp har påbörjat arbetet att inventera behovet i samband med en framtida utbyggnad av polistationen i Flemingsberg.

ARBETSMILJÖ

Inom arbetsmiljöområdet råder en del psykosocial arbetsmiljöproblematik kopplat till flytten på vissa platser.

Problematiken är påtalad för arbetsgivaren vilken nu jobbar i dessa ärenden. Riskbedömningar ur ett arbetsmiljöperspektiv skall genomföras vid de enheter som berörs av flytten. I de fall allvarliga risker konstateras skall handlingsplaner upprättas som sedan följs upp. Detta för att förebygga och förutse samt minimera arbetsmiljöproblem kopplat till omorganisationen.

Den tillfälliga stängningen av arresten i Nacka är genomförd och en del risker som måste följas upp är konstaterade. Lokala riskbedömningar skall ske avseende polisområdets receptioners öppethållande och verksamhet i nyläge 2 utifrån den centrala verksamhetsanalys som gjorts.

Den särskilda händelsen kopplad till det allvarliga brottet i Tumba när polis angreps med en handgranat fortgår i syfte att lagföra de som utfört brottet. Fack och skyddsorganisation ingår i stabsarbetet och vi upplever att arbetsgivaren tagit ett stort ansvar kopplat till händelsen.

Detta ärende är en mycket allvarlig händelse för polisens arbetsmiljö och tyvärr kanske början på en ny typ av angrepp som kan drabba poliser i framtiden. Just nu så ser samhällsutvecklingen inte så lovande ut med stenkastning mm mot polisen samt skjutningar och diverse sprängningar runt om i landet varje vecka!!!

För Styrelsen i Lokalförbundsområde Stockholm Syd

Patric Nilsson/ Ordförande, Ulf Ask /2:e Vice ordförande, Robert Brindeby/ HSO



Vid obeställbarhet, returnera
tidningen till:

Polisförbundet Region Stockholm
Bergsgatan 23, 1 tr
112 28 Stockholm

PLATS FÖR ADRESSETIKETT

DEN POLISIÄRA PROFILEN

Efter drygt 47 år tar min aktiva tid som polis slut. Nu är det andra intressen som kommer att bli min vardag. Min fru, resor, skidåkning, gymmet, killeklubben, veteranerna, PRO och allt annat kul.

47 år i statens tjänst är en relativt lång tid och jag har under denna tid upplevt många trevliga och mindre trevliga stunder såväl internt som externt. Men sammantaget kan jag säga att jag aldrig ångrat mitt yrkesval.

När jag klev in på polishögskolans Område den 2 september 1968 var jag naturligtvis inte samma person som jag är idag. Då var jag en ung blyg 19-åring från den Värmländska landsbygden. Ännu inte myndig då myndighetsåldern vid den tiden var 21 år. Efter avslutad utbildning blev jag mot min vilja placerad vid Polismyndigheten i Stockholm. Därefter har jag varit Stockholm trogen förutom 6 år vid Polismyndigheten i Solna.

Som dom flesta av oss började min bana inom ordningen där jag blev kvar i skifttjänst under ca 20 år, med att fotpatrullera, åka radiobil, radiobilsbefäl, yttre befäl, radiooperatör, grpch piketen, vakthavande, y-kom. 1991 blev jag bitr. ordningschef vid Polismyndigheten i Solna. Denna funktion hade jag fram till sommaren 1994 då jag erhöill funktionen ordningschef vid samma myndighet.

Under 1994 pågick en större organisationsförändring "närpolisreformen" som fick till följd att jag sökte nya tjänster och i februari 1995 blev min nya funktion, chef för den operativa sidoenheten Södermalm inom City polismästardistrikt. Denna funktion upprätthöll jag till den 1 september 2000 då jag tillträdde samma funktion på Norrmalm. På Norrmalm arbetade jag som chef fram till 2007, då jag påbörjade mitt nuvarande arbete vid personalavdelningen och sektionen för arbetsgivarstöd/politik.

Kort kan jag säga att jag hela tiden sett positivt på mina arbetsuppgifter både i med och motgång.

Att vara chef/ledare är inte alltid det enklaste. Att balansera kamratskapet med ledarskapet och ansvaret ställer stora krav. I förhållande till den uppgift du fått som chef att exempelvis driva verksamheten framåt mot uppsatta mål, ska du balansera och genomföra i förhållande till resursen, ekonomin och personalen.



Leif "Batong-Johan" Johansson

Då du som polisanställd har börjat längst ner i näringskedjan och därefter genom intresse avancerat uppåt blir ibland följden att dina tidigare kamrater försvinner i takt med avancemanget. Ju högre upp du kommer desto fler av dina kamrater försvinner på vägen.

I stort tycker jag själv att jag på ett relativt bra sätt har lyckats med denna ekvation att hålla isär uppdraget i förhållande till den privata delen, även om jag under resan tappat en del kamrater såväl inom kåren som utanför.

Det har funnits stunder då jag funderat om det varit värt att företräda arbetsgivaren och jobba för en utveckling av verksamheten. Svaret har blivit att det tycker jag och det beror oftast på den positiva bild som jag har och haft av mina medarbetare, arbetskamrater och av de polisanställda i stort.

När jag påbörjade mitt nuvarande arbete fick jag uppleva en ny situation, jag hade klivit av chefskapet men dock fanns jag kvar i en arbetsgivarrollen då jag skulle företräda arbetsgivaren vid olika former av förhandlingar.

En stor fråga vid denna tidpunkt var **Arbetsavtalet**, som jag fick som en av mina arbetsuppgifter att hantera. Ingen lätt fråga, är det något som berör oss poliser så är det lön och arbetstid. Jag är ju själv polis, jag har själv samma grunduppfattning och nu ska jag för Polismyndighetens räkning var den som företräder arbetsgivaren i denna fråga och sköta det mesta av förhandlingarna med de fackliga organisationerna.

Jag Leif Johansson kallad "Batong-Johan", jag var den som det handlade om. Men det var ju inte bara jag som hade ansvaret, vi var flera. Helt plötsligt var jag en svikare, jag svek kollektivet, "hur kunde jag som en gammal snut svika kollektivet"?

Under denna tid fick jag hotbrev, kollegor slutade hälsa på mig, svärtade ner mig i övrigt på olika sätt som jag inte tänker återge. Däremot hoppas jag att ni som läser detta och vet med er att ni deltog i processen runt mig och min person tar er en funderare.

Något måste jag göra, vilken väg ska jag välja, jag valde att stanna kvar på mitt uppdrag, men först hade jag ett samtal med den fackliga organisationen och då främst OFR/P då deras medlemmar främst låg bakom mycket av den skit jag fick ta.

Våra samtal ledde till att idag är klimatet oerhört bra mellan mig som arbetsgivarföreträdare och den fackliga organisationen. Man kan jämföra vårt förhållande med ett schackparti, med den skillnaden att det sällan eller aldrig blir en vinnare utan oftast slutar förhandlingen med remi. Den fackliga organisationen har en viktig roll inom arbetslivet och utan ett bra fack så skulle inte jag vilja var med på spelplanen.

Jag vill även anknyta lite till den nya organisation som vi är på väg in i. Under min tid som polis har jag liksom många andra, varit med om några organisationsförändringar. Organisationsförändringar upplevs oftast som negativa men oftast blir vi trots detta nöjda när organisationen satt sig. Men när det gäller den organisationsförändring som just nu pågår måste jag säga att **-nu är jag orolig**. Vart är vi på väg inom svensk polis, jag ser ingen röd tråd i vad som pågår. Vilken färdriktning har vi? För mig finns det många obesvarade frågor, kanske får jag svaren när jag följer utvecklingen.

Som medlem i Polisförbundet funderar jag även över förbundets färdriktning, vart är förbundet på väg? Skulle vara intressant om förbundsordföranden kunde komma med en deklaration om hur förbundet resonerar om den framtida polisen och dess roll i en demokrati.

Till Er alla polisanställda, vill jag säga att ni gör ett bra jobb, men jag vill framhålla en speciell grupp som jag känner särskilt för och det är gruppen som jag brukar säga står längst ner i "näringskedjan" nämligen 24/7 verksamheten. Ni är guld värda, håll ut för ni behövs.

Nu tackar jag för mig och önskar er alla lycka till

Med vänliga hälsningar
Leif "Batong-Johan" Johansson