



**FACKLIG TIDSKRIFT  
FÖR POLISFÖRBUNDET  
REGION STOCKHOLM  
Nr 3 2017**





# LEDAREN

Sist vi hördes av så skrev jag att nu är det dags för leverans i lönedelen, sedan dess har inte bara stjärnorna stått rätt utan även månarna, för i september lade regeringen ett förslag till Riksdagen i budgetproposition. I denna fanns det dryga 7 miljarder i ökning av anslaget till Polismyndigheten de kommande tre åren som till och med var mer än det myndigheten har äskat eller på ren svenska önskat.

Jag vet inte ifall detta var unikt i sig men jag har aldrig hört talas om att någon myndighet fått mer pengar än sitt äskande, så det torde var en mycket kraftig signal ihop med regeringsuppdraget om att Polismyndigheten måste bli en attraktiv arbetsgivare där förutom arbetsmiljön även anställningsvillkoren måste förbättras. **Med andra ord nu är det dags att gå från ord och pengar i budgeten till ett Polislönelyft som är värt namnet.**

När vi nu klarat av det centrala avtalet (RALS 2017-2020) så återstår den avgörande förhandlingen mot vår myndighetsledning med RPC Dan Eliasson i spetsen. Jag har själv varit med i löneförhandlingar sedan 1989 med "15000NU"-kampanjen, inte ens då fanns det några extra pengar i budgeten när vi startade upp, utan de togs fram åren efteråt. **Denna gång duger inte arbetsgivarens mest uttalade replik "det finns inga pengar" alternativt de är "redan in-tecknade" utan nu gäller det att leva upp till ett polislönelyft på riktigt.**

Frågan är nu om viljan finns till att ge oss Poliser rätt lön som åtminstone ligger i paritet med övriga statsanställda så vi kan fylla de tomma stolarna på polisutbildningarna, förhindra att fler poliser att säger upp sig och till sist kunna locka tillbaka de som redan gjort det vägvalet.

Ny statistik (sep) ger vid handen att vi just nu i skrivande stund är 19 606 poliser varav 290 aspiranter i hela Sverige det var inte länge sedan 20 000 Poliser var ett heligt mål från dåvarande borgliga regeringen som inte fick underskrifas.

Efter omorganisationen 2015 har vi med andra ord blivit 400 färre poliser trots en ökad utbildningstakt men där dessvärre fler och fler platser står obesatta, trots att kraven på antagning sänkts. Så nu gäller det att återfå intresset och attraktionen för yrket så vi inte hamnar på samma låga nivå som lärarna hade med endast ett fåtal sökande på vissa lärarutbildningar.

**Nu krävs krafttag innan vi helt för-lorar kontrollen och det lutande planet blir ett stup så se till att infria "polislönelyftet" alternativt vill jag helst inte ens tänka på.**

Precis när jag skriver den här ledaren har det hänt igen, en attack mot polishuset i Helsingborg där ytterligare ett sprängdåd ägt rum. De kriminella tvekar inte ens att angripa rättsstaten och dess företrädare vilket ytterligare bevisar utsattheten i vårt jobb.



Stefan Eklund

Fördömanden kom från många håll genom att det var ett angrepp på vår demokrati och oss poliser som är satta för att upprätthålla densamma.

Det viktiga när vi är tillbaka i vardagen igen att frågan om vår säkerhet och ytterst medborgarnas säkerhet hålls levande.

**Politikerna måste se till att vi får adekvata verktyg och på sikt väsentligt fler poliser för att kunna vara än mer framgångsrika i vår brottsbekämpning. Till sist vill bara berömma er alla för det jobb ni gör och det engagemang ni visar trots en ny inte optimal organisation och svåra arbetsuppgifter som skall genomföras dygnets alla timmar årets alla dagar.**

Ta extra vara på er där ute eller inne

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

### FÖRBUNDSOMRÅDESBESTYRELSEN:

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

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

### 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

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

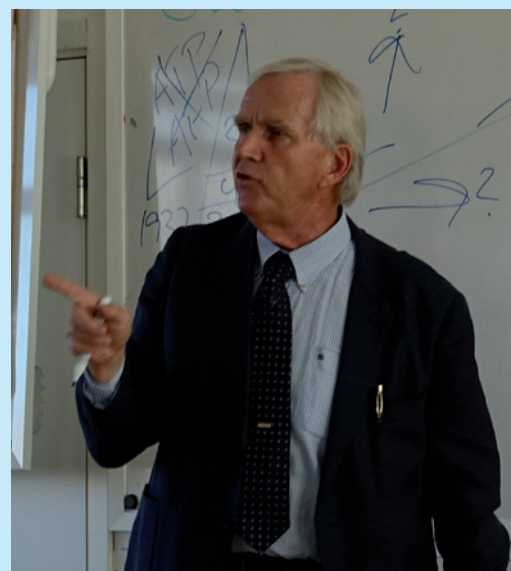


# *I detta nummer*

- 1 **OMSLAGSBILDEN**  
**Mr Conan Doyle i Edinburgh (Pubskylt)**
- 2 **STEFANS LEDARE**  
Om polislöner och attacker mot poliser
- 4 **FÖRSÄKRINGAR OCH TRYGGHET**  
För dig, din familj och egendom
- 5 **POLISFACKETS SEMESTERPARADIS**  
Planer för 2018?
- 6 **VERKLIGHETEN SOM SKRÄCKFILM**  
Åsa Erlandsson om hatmord i Trollhättan
- 7 **HANIF AZIZI**  
Människa i uniform = polis
- 8 **KRÖNIKA MORGAN JOHANSSON**  
Poliserna förtjänar vårt stöd!
- 9 **MAX ATTACK MOT GROVA BROTT**  
Jan Evensson om en kraftsamling
- 10 - 13 **SKOTTLAND OCH FACKET**  
TCO-besök hos fackliga kamrater
- 14 - 15 **POLISERNA OCH PENSIONEN**  
400 poliser tog befälet över sin pension
- 16 **LÖFTEN OM POLISLÖNELYFT**  
Andreas Strand om förutsättningarna
- 17 - 23 **REGIONEN RUNT**  
Föreningarna informerar
- 24 **DEN FACKLIGA PROFILEN**  
Tina Gustafsson



**HANIF AZIZI**  
**Uniform i förorten**



**PENSIONSINFORMATION**  
**Med Eddie Olsheimer**



**DEN FACKLIGA PROFILEN**  
**Tina Gustafsson**



# 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 barn mot en extra premie. Dessa försäkringar ligger hos Förenade Liv.

## Medlemspaket (endast för medlemmar)

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

## Sjukförsäkring

Gäller dig som är medlem. Efter 30 dagars sjukskrivning betalas ersättning ut med högst 1 500 kr per månad och längst till och med dag 90 i sjukperioden. Ersättningsbeloppets storlek beror på graden av arbetsoförmåga. Gäller inte studerande.

Har din sjukskrivningsperiod varat längre än 12 månader så har du möjlighet att bli avgiftsbefriad från fackavgiften som är på 403 kr/månad så länge du är sjukskriven 100%. (Tipsa ev sjukskriven kollega)

## OBS – erbjudande om rehabilitering

Har du insjuknat efter den 1 april 2015 och därefter varit sjukskriven i mer än 3 månader och har sjuk- och diagnosförsäkringen, kan du ha möjlighet att åka på rehabilitering, hos Svenska Re i 5 dagar på Gran Canaria. För mer information kontaktar du Förenade Liv.

Du har möjlighet att höja upp ditt försäkringsskydd genom att teckna frivilliga försäkringar.

## Kontakt ang. försäkringar

Om du vill veta vilka försäkringar du har, kontakta Polisförbundets försäkringsadministratörer. [www.polisforbundet.se](http://www.polisforbundet.se)

## Var noggrann med ditt försäkringsskydd!

En sak som är särskilt viktig i semestertider är att ha en fullgod reseförsäkring. De flesta reseförsäkringar som ingår i de vanligaste hemförsäkringarna i Sverige ger ett fullgott skydd. Det handlar bland annat om sjukvårdskostnader utanför EU. Inom EU tar Du med dig ditt sjukförsäkringskort som du beställer från Försäkringskassan, så får Du tillgång till sjukvård på allmänna sjukhus.

**Glöm inte att kolla reseförsäkringen om Du ska göra spännande saker som att hoppa fallskärm, dyka eller åka off pist på skidor, det är inte säkert att försäkringen täcker allt.**

*Och om du måste transporteras hem i sjukplan, kan det bli oerhört dyrt utan försäkring*



Du kan även kontakta Förbundsregion Stockholm för vidare information

**Susanne Ekberg 010-56 33693 Mobil: 0739-40 43 07**  
**Annicka Lyckeborg 010-56 33671 Mobil: 0739-40 43 06**

## Redaktionens ruta

*Tidningen  
POLISENs  
redaktionsgrupp  
i detta nummer:*



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

Än en gång har vi fått ihop vår egen tidning. Denna gång med en utblick mot Skottland och i väntans tider på Polislönelöftet. Vi har ju väntat på det länge, i och för sig, men nu står alla på vår sida, äminstone i retoriken.

Men med alla löften om bättre anställningsvillkor och attraktiv arbetsgivare som givits, är förväntningarna med rätta höga hos Sveriges poliser. I vår region tillkommer en överhettad bostads- och arbetsmarknad som gör att många poliser väljer högre lön genom att rösta med fötterna. För även (en del) poliser vill ha råd att bo, och kanske att hålla sin familj med en rimlig levnadsstandard.

Att politiker, media och snart sagt alla andra nu uppfattat att vi måste uppvärdera våra poliser, har inte kommit av sig själv. Polisförbundet och dess medlemmar har fört fram kraven länge, men många har inte velat lyssna. Motståndet i media och politiskt har varit kompakt. Men nu har verkligheten kommit ifatt. Och det handlar inte bara om ökad otrygghet, ökande befolkning och ökade grova brott som skjutningar i gängmiljöer.

Minst lika mycket handlar det om alla fantastiska insatser som enskilda poliser gör i vardagen. Polisen i förorten som tar sig tid att prata med ungdomar eller företagare. Polisen som lämnar kaffet i fikarummet för att ingripa mot pågående dödligt våld. Oavsett om det är på Drottninggatan i Stockholm eller på en skola i Trollhättan. Det är de insatserna tillsammans med en uthållighet i svåra tider som gjort skillnad, inte bara i stunden, utan även i opinionen. Och att vi berättar om det.

*Nu har vi medvind, nu ska vi segla polislönelöftet i hamn.*

*Tommy Hansson*



# Nästa sommarsemester?



SJAUSTER - GOTLANDSPOLISERNAS REKREATIONSPLATS PÅ ÖSTRA GOTLAND

## SJAUSTER PÅ ÖSTRA GOTLAND

**Boka gärna en hösthelg fredag lunch till måndag fm för vårt helgpris 800:-**

Anläggningen ligger alldeles vid havet i en gles tallskog mellan Katthammarsvik och Ljugarn på Gotlands östra sida. 100 meter från anläggningen finns den långa sandstranden och tvärs över bukten ligger fiskeläget Sjauster.

Avståndet till Visby är fem mil. Stugan har sju bäddar, dusch/wc och kök med diskmaskin och en veranda med en härlig utsikt mot havet.

Ett kök med tillhörande dusch, wc och bastu hör till campingen. El/bredband/ Roddbåt och canadensare finns på anläggningen.

Området är lugnt och fridfullt. Fantastiska möjligheter finns att vandra längs med kusten, eftersom inga hustomter på Gotland går ända ned till havet.

Inför sommaren 2018 kan andra än gotländska poliser boka från 1 mars 2018. Campingplatserna går att boka från 1 januari 2018.

**Under höst, vinter och vår har stugan god tillgänglighet.**

Vi har en hemlig Facebooksida med bilder mm. som heter "Tallgläntan"

Sök medlemskap i den genom att skicka ett mail till [daniel.ahlen@polisen.se](mailto:daniel.ahlen@polisen.se)

För mer information, priser och bokning kontakta vår bokare Daniel Åhlén, i första hand på mail: [daniel.ahlen@polisen.se](mailto:daniel.ahlen@polisen.se)

Daniel Åhlén/Förbundsområde Gotland

## Din ö Lilla Valön



**Eller koppla av en vecka eller några dagar på Lilla Valön.**

Lilla Valön ägs genom Stiftelsen Kamraterna av alla poliser i Stockholms län. Stiftelsens ändamål är att erbjuda poliser och deras familjer rekreation och avkoppling.

På Lilla Valön finns sex stugor som hyrs ut under sommartid, båt, bastu mm.

(Utedass, ej el, rinnande vatten eller kyl o frys. Matkällare finnes.)

Polisanställda kan vända sig till Polisförbundet Stockholms län, på telefon 08-650 09 20 (expeditionens telefontider måndag-torsdag kl. 09.00-11.30 & 12.30-15.00, fredag kl. 13.00-15.00) för att boka en vistelse på Lilla Valön.

Frågor besvaras även av Arne Wärn, 0733-31 51 42. Eller läs mer på



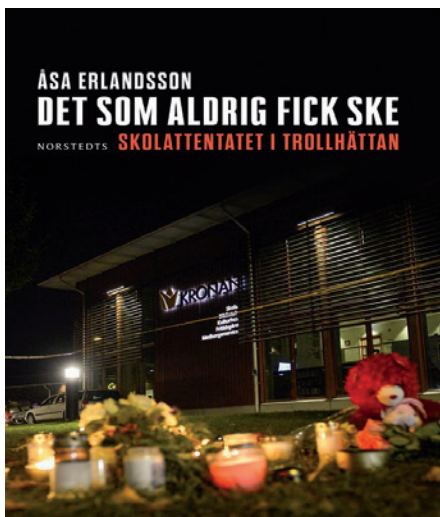
# Den verkliga skräckfilmen

Många av oss har nog någon gång sett en skräckfilm, där en maskerad person på det mest bestialiska vis går till urskillningslös attack mot oskyldiga unga människor. Oftast kvinnor. Kanske barn, till och med. Då har vi alltid kunnat trösta oss med att det är fiktion, en bild av en mardröm som inte händer i verkligheten utan tryggt stannar kvar på filmduken. Förhoppningsvis sover man gott efteråt. I filmen började det oftast med att vi får känna de presumtiva offren, som naivt lever ut sina futtiga drifter och drömmar så länge de kan. Tills det anade hotet slår till i natten... Med kniv, motorsåg eller pistol. Men ändå, nackhåren reser sig.

Med Åsa Erlandssons nya bok *"Det som aldrig fick ske"* (Nordstedts förlag 189:-) är det precis tvärt om. Den börjar rakt av med en väldigt exakt beskrivning av hur en beslutsam mördare tar sig an att mörda människor av ett slag som han uppfattar som främmande. Helst inte svenskar, inte små barn, och inte kvinnor. Efter en kort prolog, som presenterar några huvudpersoner, börjar vansinnet. Att dådet sker i en vardaglig miljö som en skola, en vanlig förmiddag, gör det extra obehagligt. Om en mördare kan slå till där – när kan man då vara trygg? När gärningsmannen ena stunden tar en selfie och nästa attackerar med dödliga hugg av svärdet...



Men det verkligt hemska med Åsas bok, det som får mina nackhår att resa sig, är att jag har hört det mesta förut. För det har verkligen hänt, om än aldrig så tydligt beskrivet som i boken. Berättelsen om dådet som det beskrivs, skulle mycket väl kunna ligga till grund för en ovanligt otäck film. Skräcken. Hjältarna. Den säreigne (och ändå kanske inte så ovanliga) gärningsmannen. Efter berättelsen om den bestialiska attacken, går boken till djupet på vad för slags person gärningsmannen var. Inga stenar lämnas ovända, känns det som. Och det visar sig, att det sannolikt inte finns en förklaring till våldsmannens agerande utan flera.



Precis som vad gäller många andra ensamma våldsmän / terrorister har idén om attentatet skett under radarn åtminstone för de i samhället som har som uppgift att hindra och förebygga. När inte ens nära vänner, familj eller omgivning har en susning, utan står förvånade – Hur ska samhället då kunna stoppa en radikalisering eller våldsutveckling.

**Den närgångna analysen av mördaren gör honom och hans dåd mer begripligt, men ändå utan varje tendens till ursäktande.** En mycket stor del av Åsas bok ägnas åt brottsoffren. Både de som blev skadade och de som mördades. Och deras familjer. Där finns empatin mitt i tragiken. Flera familjer som aldrig blir desamma igen. Överlevare som får dras med sina trauman.

I boken ges även en ögonblicksbild över tillståndet i Sverige år 2015. Vilka politiska strömningar som fanns, hur de påverkade människor i allmänhet och gärningsmannen i synnerhet. Hur vi har det med segregationen. Och hur kan ensamma extremister motivera varandra, i dagens tekniksamhälle.

Vi får inblick i mörka sidor av internet, med extremt våldsamma filmklipp, med extrema ideologier och möjligheter till kontakt med likasinnade i bubblor där man aldrig blir emotsagd, utan bara mer triggad och motiverad. Boken behandlar även media och hur nyheter okritiskt kan spridas när de genom viskleken berättar det som läsarna vill se eller höra. Andra teman i boken, är hur en god skola ska kunna byggas och hur rasism i vardagen kan bli en normalitet genom generationer.

Bakgrunden till att boken kom till, är ett prisbelönt reportage Åsa i egenskap av redaktör för tidningen Svensk Polis skrev några månader efter dådet på Kronans skola. (Tillbaka på Kronan)

Där beskrev hon vad som mötte de två första poliserna som kom till brottsplatsen direkt efter händelsen, medan det fortfarande fanns döende människor på golvet i korridorerna och en motiverad gärningsman fanns kvar på platsen.

**Hur påverkar en sådan händelse två "vanliga poliser"? Vilken beredskap måste varje polis ha för att ta till det yttersta våldet?** Att de två ingripande poliserna avlossade sina tjänstevapen i samma ögonblick, kan ge en antydning om hur viktig träning inför extrema situationer är. För där kan vilken polis som helst hamna. Det är sannolikt de lokala poliserna som får ta den första konfrontationen i lägen där situationen inte kan frysas. I boken ges även fler exempel på hur lokala poliser med personkännedom och förtroende genom påverkan kunde lösa situationer där det annars kunde ha krävts minst ett par piketgrupper. Och våld. **Se där en nyckel till ett bra polisarbete som ökar förtroendet. I boken får poliserna berätta ännu mer.**

Boken tar även upp alla små detaljer som tillsammans gjorde att dådet på Kronans skola inte blev ännu värre. Att personal på skolan gjorde allt rätt. Att poliserna som kom först på plats var samtränade och mentalt förberedda på att lämna sitt fikabord och kasta sig rakt in i ett pågående våldsdåd. Att det fanns poliser i närheten. Att gärningsmannen inte haft råd att gå med i den pistolskytteförening han hade velat. Tänk om han haft ett skjutvapen...

I skrivandet av boken har ett antal etiska överväganden gjorts, det har handlat om att låta de som berättar få se och godkänna sina utsagor, och slippa exponeras om de så önskar. Det känns som att boken inte förlorat ett uns på det, utan bara blivit trovärdigare. I samband med att boken släppts, har medias fokus varit på att utredningen efter mordet inte upptäckte de sista orden som mördaren skrev till en internetvän. Åsa förklarar även hur polisens prioriteringar ser ut. Mord där mördaren avlidit, behöver bara utredas för att se om det finns fler gärningsmän. Ändå utreddes det här mordet mer än många andra där mördaren aldrig skulle kunna ställas till svars. Men Åsas research har lett till att flera pusselbitar fallit på plats.

Om hur fruktansvärda brott som sker. Om hur komplex en gärningsmannaprofil kan vara. Om hur allt hänger ihop, och framför allt; Hur brottsoffer drabbas. Och inte minst, hur polis och skola, ja hela samhället ska kunna förebygga att något liknande sker igen... Boken ger inte alla svaren, (om de ens finns) men en grundlig genomgång av problemen.

Tommy Hansson



# Människan Bakom Uniformen

Det är den 20 februari klockan början närma sig 21. Jag har en kopp te i handen, sitter i soffan i vardagsrummet bredvid sambon. Sedvanliga nyheterna går igång på tv och jag sjunker ner i mina tankar kring dagens arbete på jobbet. Plötsligt så vibrerar mobiltelefon, men det struntar jag i. En stund senare vibrerar den igen och sambon säger med en irriterad röst att det är sent och jag ska lägga ifrån mig jobbluren. Jag tar upp telefonen och möts av ett brinnande föremål.

Och telefonen fortsätter leverera bilder och vittnesmål om vad som händer i Rinkeby.

**"jag blev jagad av maskerade män med järnrör" "de har samlat massa stenar för att kasta på er", "det står tiotal maskerade män bakom skolan".**

Det är vittnesmål från våra goda krafter. En del ungdomar har vi träffat regelbundet varje torsdagskväll under parollen MBU; Människan Bakom Uniformen. **Allt började i Göteborg när räddningstjänsten var trötta på att ungdomar kastade sten på deras fordon. De samlade ihop de lokala ungdomarna och berättade om sin verksamhet. Projektet har spridit sig och nu finns den även i Rinkeby, nordvästra Stockholm.**

Det rings några samtal och vårt befäl Andreas Borgbrant berättar att vi ska åka in och hjälpa till, och vad som händer sen kan man läsa och titta på i hela världen.

**De finns en föreställning om att det förebyggande arbetet inte är riktigt polisarbete, att vi är mjukspolisen som fikar med "buset". Överhuvudtaget så verkar förståelsen för det förebyggande arbete saknas. Det kan vara upp till den högsta ledningen då de rekryteras från Piketen, Spaningsenheten eller Nationella Insatsstyrkan.**

Jobbar man i de utsatta områden där majoriteten saknar förtroende för polisen så räcker det inte med att "slå hårt" och lagföra, utan det måste vara en kombination av dialog och repressivt polisarbete.

**Självklart är vi med och ingriper och lagför när vi är ute och patrullerar.**

På måndagar rustar vi på som vanligt är ute och patrullerar kring centrumbildningar, besöker skolor, fritidsgårdar och moskéer. Går det ut ett pågående jobb ansluter vi till insatsen, som när kollegorna larmade om "förföljande/ efterföljande" och vi ansluter till insatsen och är



*Hanif Azizi i full uniform*

kvar fram till 23 eller när händelsen på Drottninggatan i april då vi åkte direkt till brottsplatsen och påbörjade letandet efter gärningsmännen.

**"Hanif, varför släppte ni personerna som var misstänkta för mordet", "stämmer det att ni samarbetar med de kriminella".**

Det är en tisdagskväll och tio ungdomar från statsdelarna Rinkeby/Kista Spånga/Tensta som har samlats i räddningstjänstens lokal Kista. Tanken är personal från räddningstjänsten ska berätta om deras brandbilar och efteråt så ska ungdomarna ut och testa på att släcka en docka med filt, men som vanligt så handlar diskussionerna om vad som händer i deras område.

**Varför knuffar polisen bort ungdomarna när de vill hjälpa till. "Varför kör ni så fort på gångbanorna?" trycker ni att det är rätt att visitera barn mitt i centrum" eller "varför blir jag stoppad hela tiden".**

**Återigen så förklarar vi om senaste mordet, eller om polisen som blev knivhuggen inne i stan. Hur skulle du reagera om du hade hört att en kollega till dig hade blivit knivhuggen i halssenen? Dessa samtal tar aldrig slut. Oftast så kommer vi fram till det som projektet handlar om. Att det finns en människa bakom polisuniformen. Och precis som när jag var liten så trodde jag att mina föräldrar alltid skulle agera perfekt och klanderfritt, men att vi är inte mer än människor och även vi kan begå misstag.**

En ny torsdag och ungdomarna har nu blivit bjudna till polishögskolan där de ska få agera "polisen". När de går fram för att hjälpa en person så möts de av figurant som kastar kottar. Och när en annan figurant vill hjälpa till så knuffas han undan.

**"jag visste inte att det var så mycket att tänka på när man var polis", -men varför knuffade du undan han som ville hjälpa er!**

**- tycker du att du har ett sjyst bemötande? Nej, men han är kriminell! Hur vet du det? Och är det okej att bete sig så ändå?**

Efter tio träffar får ungdomarna erbjudandet om att fortsätta att medverka i MBU som ambassadörer. Då är man en förebild, och hjälper till att rekrytera nya ungdomar. För det mesta går det bra, men det händer att personer blir avstängda när de är misstänkta för brott.

Det är som en personlig förlust när man får samtal från kollegor, som berättar om vad ungdomarna har gjort. De flesta som har gått kursen går vidare. Studerar på universitetet och vill bli ingenjörer, läkare eller socionomer, men de får även en personlig relation till polisen, ambulans och räddningstjänst. Och när vi ses ute i fält kommer de fram och ger en kram, eller berättar om något som de sett.

**Det värmer.**

*Hanif Azizi*



# Morgan Johansson:

## Poliserna förtjänar vårt stöd - och det ska de få!

När Anders Ygeman blev utsedd till inrikesminister med ansvar för polisen, gav vår tidning honom möjlighet att beskriva sina tankar om svensk polis. Nu när ansvarsområdet polisen övertagits av justitieminister Morgan Johansson, är vi glada att han velat ta samma möjlighet. Så här ser vår nye minister på läget för Polismyndigheten:

När brotten ökar hotas öppenheten och tilliten mellan människor undergrävs. Det viktigaste just nu är att bryta utvecklingen när det gäller organiserad kriminalitet.

Den har bitit sig fast i Sverige och är särskilt påtaglig i våra utsatta bostadsområden. Vi måste visa att samhället alltid är starkare än de kriminella gängerna. Anmällda brott ska utredas mer effektivt än idag och brottsoffer ska ha det stöd de behöver.

Den svenska polisen gör ett fantastiskt arbete men det finns problem, som jag hör exempel på när jag är ute och besöker verksamheten. Därför har vi genomfört straffskärpningar för ett 30-tal brott och tillfört resurser för att ge polisen bättre förutsättningar att göra sin uppgift.

Kort efter regeringsombildningen presenterade jag tillsammans med statsministern den största satsningen på svensk polis under 2000-talet. Den innebär att anslaget till Polismyndigheten under nästa år höjs med två miljarder kronor. Åren därefter skjuts ytterligare pengar till så att det sammanlagt tillförs 7,1 miljarder under 2018-2020.

Det är en nödvändig förstärkning för att öka tryggheten i samhället.

Men mer återstår att göra, även om pengar är en viktig del. Det har blivit vanligare med stenkastning och andra attacker i samband med ingripanden. De återkommande angreppen på poliser i yttre tjänst och annan blåljuspersonal är oacceptabla.

Regeringen kommer därför att lägga fram förslag som innebär betydligt hårdare straff för den som väljer att använda våld mot eller hota poliser.



Justitieminister Morgan Johansson

Jag har också gett Polismyndigheten i uppdrag att i dialog med de fackliga organisationerna ta fram åtgärder för en bättre arbetsmiljö för de polisanställda. Det handlar om den fysiska och sociala arbetsmiljön, men också om hur arbetsbelastningen och utsattheten för hot och våld bäst kan hanteras.

Det behövs betydligt fler poliser för att hantera en allt mer komplex brottslighet och en gängkriminalitet som begår grova och svårutredda våldsbrott. Det behövs fler poliser i yttre tjänst och det behövs fler utredare som kan se till att de som begår brott också kan ställas till svars.

Men om Polismyndigheten ska kunna växa i den takt som regeringen vill så måste vi utbilda fler poliser. Vi har redan fördubblat intagningen till polisutbildningen. Men mer måste till.

För att klara uppgiften att utbilda fler har Polismyndigheten fått i uppdrag att starta polisutbildning vid två nya utbildningsorter. Först ut är utbildningen i Malmö som vi räknar med är igång våren 2019.

Nästa steg för att höja polisyrkets status är att reformera polisutbildningen. Avståndet mellan forskning och verksamhet måste minska och ett sätt att uppnå det är att göra polisutbildningen till en högskoleutbildning som också leder vidare för den som vill forska. Ett förslag finns på bordet men än så länge har den borgerliga oppositionen hållit emot. Min förhoppning är emellertid att vi ska hitta en väg framåt även i denna fråga.

Polisen har haft några svåra år i samband med omorganisationen. Men överallt jag reser i landet för att följa poliser – från chefer och ledningen till dem som jobbar i yttersta linjen – så möter jag hängivna människor som gör sitt yttersta för att bekämpa brott och öka allas vår trygghet.

De förtjänar vårt stöd, och det ska de få.

Morgan Johansson,  
Justitieminister



# MAX mot grova brott

Vår kanslichef Jan Evensson har under större delen av 2017 arbetat som kommenderingschef inom den särskilda händelsen MAX.

Syftet med MAX är att under en begränsad tid samordna och koordinera regionens resurser kring utredningar av grova brott i kriminella miljöer. Det innebär bland annat att det finns möjlighet att använda och omfördela delar av regionens resurser. I arbetet har även regionen begärt nationell förstärkning av andra polisregioner.

Undertecknad mötte Jan för en intervju precis efter en resultatdialog med rikspolischefen.

## Vad sa rikspolischefen om utredningsresultaten?

- Det var ett positivt möte med Dan Eliasson idag. Han sade att Stockholm stått för ett mycket bra arbete under våren bl.a. kring terrorbrottet i april och med åtaganden för 2017 i utredningsverksamheten. Vi har gått från att ha varit minus 700 ärenden redovisade i februari 2017 till att nu ligga på runt 700 plus. Det är ett gott jobb som många av regionens personal ska ha stor eloge för. Detta har dessutom utförts under en tidsperiod med många andra stora utmaningar.

I början av året fick samtliga regioner i uppdrag inom UL. (Utredning och lagföring)

Öka utredningsförmågan i förhållande till 2016 genom att;

1. Redovisa fler ärenden till åklagaren och
2. Sänka antalet öppna ärenden

Dessa två mål har omhändertagits inom projektet Alcatraz. I arbetsgruppen kring Alcatraz har fokus även varit att långsiktigt stimulera verksamheten där bl.a. förstudien för utredningsprocessen samt de lokala problembilderna varit centrala.

**I december 2016 inträffade ett dubbelmord på restaurang Myntan i polisområde Nord. Detta var början på en serie händelser med dödligt våld som drabbade region Stockholm. I januari-februari 2017 var vi redan uppe i 6 mord. Ett stort antal skjutningar och knivdåd har följt på detta.**

Mot bakgrund av dessa händelser insåg regionsledningen att vi måste jobba samordnat mot den här typen av grova brott i regionen. Polisområdena Syd och Nord flaggade också för att deras resurs inte räckte till för att klara av den här mängden ärenden.



Jan Evensson

**Beslut fattades om särskilda händelsen som fick namnet MAX. Jan Evensson, som tidigare var kriminalchef i City, fick uppdraget att hantera detta.**

Målet är att kyla ner de konflikter som pågår i kriminella miljöer och att lagföra så många som möjligt. Så småningom kommer MAX att fasas ut och hela ansvaret läggs då åter ut i linjeverksamheten.

## Hur har ni lyckats inom Max?

- Just nu är det både ljus och mörker. Mörker i form av att vi så sent som här-omdagen upplevde ytterligare ett mord. Och ljus i form av att vi har ett antal ärenden i rätten som väntar på domar, bl.a. dubbelmordet i Hallonbergen samt mordet i närheten av Karolinska sjukhuset. Ett annat exempel är dubbelmordet i Kista/Ärvinge. Många misstänkta är inlåsta och dessutom beslagtar vi just nu väldigt mycket vapen.

Vilka utmaningar står vi inför framöver?

- Vi har ett ansträngt läge med en stor arbetsbelastning för vår utredningspersonal, framförallt menar jag kring de grova brotten. Vi lider ju, som bekant, av brist på poliser i landet och särskilt i Stockholm. De medarbetare som jobbar på grova brott har jobbat hårt och det tar ut sin rätt i längden. Vi jobbar just nu med att försöka hitta lösningar för att avlasta. Det nationella tillskottet blev inte så stort som vi begärde vilket naturligtvis får konsekvenser. Nu har vi dock ett flertal rekryteringar på gång.

Det totala personaltillskottet under de närmaste åren beskrev Jan som att vi under de närmaste dryga året kommer att få uppleva ytterligare minskningar av poliser. Mellan 2019/20 kommer vi få en viss ökning och från 2023 tror Jan att vi riskerar "växtvärk" där vi måste ställa om för att klara mottagandet av stora tillskott av nya poliser och andra polisanställda.

**Enligt Jan finns det fyra områden att hantera när det gäller den framtida utvecklingen.** Resurser, metoder, ledarskap/medarbetarskap och vår kultur är bärande områden. Hur vi klarar att hantera dessa områden avgör vilken förmåga och kapacitet vi når.

Ett exempel på områden som avsevärt kan förbättra vår utredningsprocess är polisens kontaktcenter, PKC, och jourverksamheten. I regionen håller vi just nu på att rekrytera till jourverksamheten. Utmaningarna är flera, bl.a. har omsättningen varit större än nyrekryteringen av personal. Hur kan man göra området mer attraktivt?

**Enligt Jan behöver man se över skifttjänstgöringen i stort, titta på villkoren för mörk tid och att integrera juren mer med den yttre verksamheten. Bland flera andra saker.**

Sammanfattningsvis vill Jan trycka på det goda arbete som utförs varje dag och som inte alltid syns. Glöm inte bort detta och att vi ska vara glada för det intresse som finns för polisen. Regionsledningen är otroligt stolt över den kapacitet vår välutbildade personal har.

*Intervju genomförd av Anette Öberg*

TCO har ett råd i Stockholm där medlemsförbunden är representerade. Förutom att stämman av gemensamma frågor och lära av varandras framgångar och misstag, gör rådet ibland besök utomlands för att få nya intryck av fackliga kamrater utomlands. Tidigare har rådet bland annat besökt Tyskland och Ungern. I år gick resan till Edinburgh i Skottland, där bland annat den fackliga centralorganisationen Unite The Union, The Scottish Police Federation och lärarförbundet Educational Institute of Scotland besöktes.

Både staden Edinburgh, och de besökta organisationerna gav nya erfarenheter och intryck, studiebesöken gav goda möjligheter både för oss att lära och även att belysa och diskutera likheter och skillnader mellan våra fackliga, politiska och arbetsrättsliga system.

Vårt första studiebesök var fackföreningen Unite the union, som bildats för ett par år sedan då två centralorganisationen gick ihop för att bli effektivare och slagkraftigare. De organiserar både arbetare och tjänstemän från privat och offentlig verksamhet. Där träffade vi politiske ombudsmannen Mr Jackson Cullinane som berättade om den fackliga situationen i Storbritannien och Skottland. Det blev uppenbart att de har ett brantare stup att klättra upp för än vi har i Sverige.



Jackson Cullinane gav exempel på internationella kapitalister, som fått köpa nationellt ägda företag inom oljeindustrin, och som sedan drivit en rent antifacklig policy. Uppenbarligen har delar av den skotska industrin öppnats för rena rovkapitalister

som inte står ryska oligarker efter. Där kan företagen vägra att ens förhandla med fackföreningarna, i stället görs enskilda överenskommelser, på lägsta möjliga nivå. Det är så illa, att fackligt aktiva kan hamna på svarta listor och bli uteslagna vid tjänstetillsättningar. Problemet har blivit värre i och med den låga anslutningsgraden, på ca 20%, som varit ända sedan Margaret Thatchers angrepp på fackföreningsrörelsen under 1980-talet.

Han hade även full koll på Labours utveckling från "New Labour" under Tony Blair till dagens ledare James Corbyn som tycks ha en fackföreningsvänlig inställning. Vi fick en inblick i diskussionerna kring nyvallet som skulle stärka Torys Theresa Mays ställning, men som blev en stor framgång för Labour med ett "hung parliament" som resultat.



Stridbart fack med eldig fana

Ett annat problem som facket jobbar med är bemanningsföretagen, som kontrakterar anställda, för att komma och jobba utan anställningsskydd och på kort varsel. När det inte finns uppdrag, blir det inga pengar. Ett anställningsavtal, men utan angivet minsta antal timmar...

Många av medlemmarna i Unite är offentliganställda och har drabbats av regeringens och de lokala myndigheternas nedskärningar. Sedan 2007 har endast någon procent avsatts till löneökningar per år, vilket inneburit reallönesänkningar i förhållande till inflationen. När vi beskrev innehållet i MBL, och möjligheterna för svenska fackföreningar att påverka även om att tillgripa konfliktvapen, organisationsfriheten och arbetsgivarens skyldigheter att förhandla innan beslut, var det som att Mr Jackson Cullinane fick något drömmande i blicken.

Å andra sidan, har vi mycket att lära av den skotska fackföreningsrörelsens strategier när det kommer till medlemsvärkning och strategier för att vinna sympatisörer på arbetsplatser. Det kan ofta handla om att finna små frågor som är viktiga för de anställda, som utrustning, scheman eller möjlighet att själva påverka sitt arbete. Men mot bakgrund av den information vi fick, är det inte underligt att de skotska (och engelska) fackföreningarna är mer av kamporganisationer än de svenska i allmänhet.

Vi fick även en beskrivning av hur Brexit kan komma att påverka de skotska facken på olika sätt. Integrationen av migranter tycks ha varit mer framgångsrik i Skottland än i Sverige. Det märks i sjukvården, transportindustrin och i turistnäringen o handel, där det jobbar många av annan härkomst. Å andra sidan tycks det ha varit en större andelen arbetskraftinvandring som sökt sig till landet, och passsvänget då man inte tillhör Schengen har hållit vissa kategorier av migranter och flyktingar borta. Men även i gatubilden, där det inte driver kring många sysslolösa, bortsett från marginaliserade personer med psyk- eller drogproblematik. Inte heller verkade det ha uppstått extremt segregerade samhällen kring skotska städer som Edinburgh. (jämfört med kontinentala Europa eller Sverige)

Jackson Cullinane beskrev hur svårt både industri och handel i Skottland skulle få det om migranterna tvingades lämna landet. En annan fråga är hur Brexit påverkar arbetsrättslig lagstiftning, EU har trots allt minimistandarder för olika fackliga områden som varit fördelaktiga. Samtidigt finns en politisk dimension, 60% av skottarna ville vara kvar i EU, nu kanske de vänder sig till det skotska nationalistpartiet... Skulle det bli så, kan ju gränskontrollerna och handelshindren riktas mot England i stället, så hur det än går, kan det bli stora förändringar.



# kföreningskämpar



## Läraryggs ledning i Skottland

Vi besökte även det skotska läraryggs EIS, där Nicola Fisher, Allison Thornton och David Belsey tog emot oss. De hade för bara någon vecka sedan tagit emot en delegation från den svenska regeringen, så de hade många frågeställningar klart för sig. Bland annat hade de fått regeringens beskrivning om det svenska läraryggslyftet.

Efterhand som de berättade, kom det fram att Skottland tidigare haft en erfarenhetstrappa för lärare med högre rankade erfarna lärare med tillhörande löneutveckling. Det hade nu ersatts med en avsevärt kortare trappa där de högre stegen kapats bort. Facket bedömer att det blivit så på grund av sparbeting. Så om en driven och duktig pedagog skulle vilja ha en fortsatt löneutveckling värd namnet återstår bara möjligheten att bli arbetsledare eller rektor. Där är trappan i många fler steg och där går det att få riktigt höga löner. Lönerna är annars reglerade i skolor, utan individuella eller regionala inslag.

Det kan vara nödvändigt för en familjeförsörjande lärare att försöka få upp lönen, de skotska lärarna tjänar klart mindre än svenska kollegor i dagens läge, just på grund av de offentliga nedskärningarna. Å andra sidan är det ungefär lika illa för alla. Dessutom ser pensionsmöjligheterna inte heller så ljusa ut, pensionsåldern för lärare är just nu 67 år, men lär komma att höjas...

## Ändå jobbar de flesta lärarna kvar, det finns en stor hängivenhet för yrket.

Problem från det svenska systemet med segregation, sortering via friskolor och kaosklasser tycks vara okända företeelser, vilket kan bidra till trivseln. Dessutom innebär de rättvisa lönerna jämfört med avarterna med läraryggslyftet, att samarbete och kollegialitet i den Skotska skolan finns kvar.

EIS tar ett mycket stort ansvar för utveckling av pedagogik, lärarutbildningar, barnfattigdom och sociala satsningar på utsatta barn, vilket uppskattas av myndigheterna och medlemmarna. Möjligheten att vidareutbilda lärare är något som facket underprogram och bidrar till med utbildningsprogram som även ger avtryck i lönekuvertet.

EIS har ett omfattande material om rasism/migration, jämställdhet och andra elevrelaterade problem som driver utvecklingen i rätt riktning. Anslutningen till läraryggs är hyfsad, ca 80% är medlemmar. Precis om fackföreningen Unite, blev EIS mycket intresserade av våra svenska medbestämmandelagar. Trots fackets verksamhetsfokus, är det i stor omfattning rektorerna som bestämmer utan att lyssna så mycket på facket.

Läraryggs har använt stridsåtgärder ganska nyligen mot de offentliga nedskärningarna. Vårt intryck blev att för att en satsning som läraryggslyftet skall komma till stånd, verkar det som att krisen måste bli akut för att politikerna ska vakna. Sedan gäller det att välja väg, så att de satsade resurserna kommer flertalet till del utan att orsaka oreda i sig. Så det finns mycket att lära av varandras erfarenheter.



# Polisfacket i Skott



Vår värd, Andrew Malcolm



Kamraterna i TC

Det som trots allt blev resans höjdpunkt för oss från Polisförbundet, var att få träffa Andrew Malcolm från det skotska Polisförbundet. Han berättade om sin fackförening som har en annorlunda ställning jämfört med vårt Polisförbund. De har ingen strejkrätt och har mer en påverkan genom argumentens möjlighet. Deras arbetsgivare tycks förstå att det är lättare att bedriva polisverksamhet med poliserna än mot poliserna. Oavsett att Scottish Police Federation inte har strejkrätt är anslutningen god, ca 95% av poliserna är medlemmar.

Det var mycket som liknade situationen i Sverige för de skotska kollegorna. Lönerna är ungefär lika, med den skillnaden att skottarna får sina löneökningar utan individsatsningar. De vet vad de får enligt en fast löneplan (som kan räknas upp) och det i stort sett oavsett var de jobbar och med vad. Generellt har Poliserna i Skottland ett erfarenhetsbaserat lönesystem som ger äldre poliser bättre betalt än yngre. Men är du lika gammal i tjänst, har du samma lön var i Skottland du än arbetar.

Det är ca 70% män i kåren, precis som hos oss. Semestern är ungefär lika lång som hos oss. Polisfacket jobbar med rätts hjälp, att stötta skadade kollegor, att se till att poliserna inte jobbar ihjäl sig, precis som hos oss. Dessutom så klart med att påverka politiken för att polisen ska få bättre resurser, vilket är en uppförbacke.

Andrew jobbar fackligt ungefär 20% av sin arbetstid. Den övriga tiden tjänstgör han med sina ordinarie arbetsuppgifter som polis.

För det är en del annat som skiljer också. Avkortningen för skiftesarbete är 0, dvs treskiftare jobbar 40 timmar per vecka. Men inte nog med det. På grund av polisbrist (mer jobb än personal) blir det ofta övertid.

Då ersätts inte den första timman ekonomiskt. Dessutom, när polisen ska ha en av sina fåtaliga fridagar är det mer regel än undantag att telefonen ringer och polisen kommanderas till jobbet på övertid.

Vi försökte förklara för Andrew hur det svenska i-lönesystemet fungerar för poliser. Han tittade misstroget på oss, och frågade retoriskt, om poliserna inte borde samarbeta i stället och om cheferna inte hade bättre saker för sig än att rangordna sina poliser inbördes. **Det slutade med att Andrew skakade på huvudet och vi skrattade generat.**

Den skotska polisen jobbar normalt utan skutvapen, de har OC-spray, batong och handfängsel. Skulle det erfordras skjutvapen, får en Special Unit tillkallas. Den vanliga patrullerande polisen i Skottland har inte ens skjututbildning. Där var det vi som blev förundrade.

Ämnet har diskuterats efter mordet på en obeväpnad polis utanför parlamentet i England, men politikerna är ovilliga att beväpna poliserna i allmänhet. Andrew berättade att just den posteringen utanför parlamentet hade varit beväpnad fram till några veckor innan mordet, men så hade politikerna tyckt att det såg illa ut...



# land och i Sverige



Edinburgs skyline, Harry Potter kan dyka upp när som helst, känns det som



TCO utanför hotellet

När vi berättade om situationen i Sverige med skjutvapen, handgranater, sprängningar, skjutningar, stenkastningar och attacker mot poliser och blåljuspersonal, såg det inte ut som att han ville byta arbetsmiljö. Å andra sidan finns det mycket som är lika även med arbetsuppgifterna, drogrelaterat, ordningshållning, trafikbrott, familjevåld, fotboll och psykisk sjukdom kräver ungefär samma polisiära uppmärksamhet som i Sverige.

Poliserna i Skottland dras med personalminskningar. 2013 genomförde Skottland en polisreform. Precis som i Sverige, blev det en nationell myndighet i stället för flera, i Skottland åtta myndigheter. Det ledde till en hel del missnöje, oreda och att poliserna kom längre från medborgarna och fick svårare att jobba lokalt och förebyggande.

Dessutom var syftet (enligt Andrew) inte främst att bli bättre, utan snarare att spara pengar. Polismyndigheten drabbas dessutom som all annan offentlig verksamhet av budgetnedskärningar.



Ett av alla de polisfordon vi såg i Edinburgh

Det har så klart lett till att en del poliser lämnat yrket. Dock är arbetsmarknaden inte lika glödhet inom Skottland som i Sverige. Exempelvis är väktarbranschen avsevärt mindre utbyggd.

Polisfacket i Skottland har tvingats godta försämringar i sitt pensionsavtal.

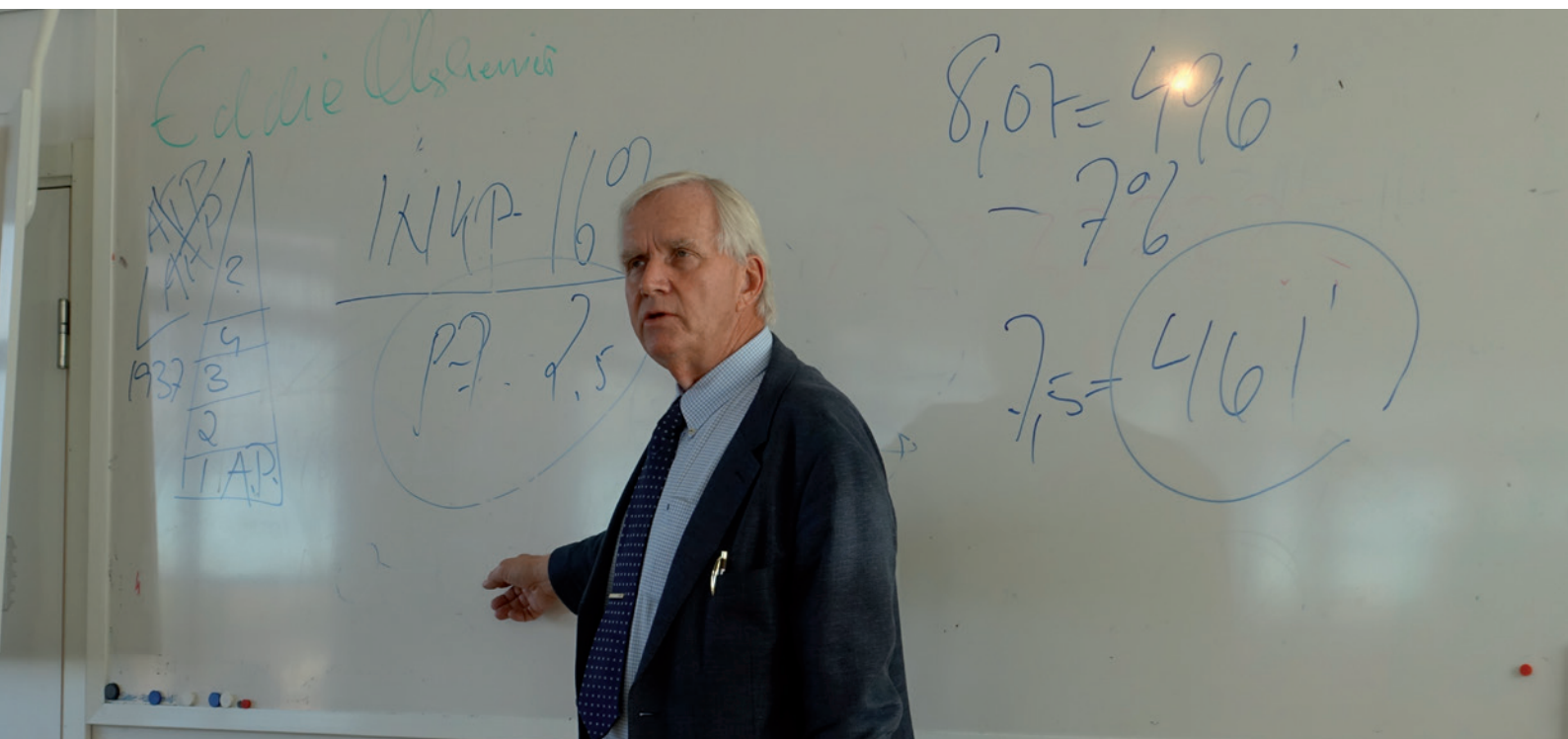
De poliser som inte jobbat lika länge som Andrew får nummer 60 år som pensionsålder. Men de äldre konstaplarna har kvar sina gamla avtal. Det innebär för Andrews del, att han kan gå i pension som 48-åring. (om fyra år). Då får han ca 50% av lönen i allmän pension, men dessutom polispen-sion på ytterligare ca 15%

(den är inte helt jämförbart med svensk tjänstepension, exempelvis kan tjänstepensionen tas ut i en klumpsumma skattefritt om så önskas.)

Efter Andrews genomgång, som väckte intresse från hela TCO-rådet, fick vi som kollegor en visning per fot av Edinburgh av honom. Han visste, som poliser brukar göra, var det fanns smultronställen och trivsamma häng.

Lite senare på kvällen bjöd han och hans fackliga chef, Amanda Givan oss på en fantastisk måltid och trevligt sällskap som sent ska glömmas.

# 400 poliser informerade sig om



Eddie Olsheimer

Den 18 och 19 oktober hade polisfacket i Region Stockholm ordnat informationsträffar för medlemmarna om möjligheter och omöjligheter när det gäller pension. Inbjuden var pensionsexperten Eddie Olsheimer och två representanter från rådgivningsföretaget Trygghet och Finans, Eric och Michael Widerström.

Arbetsgivaren i regionen hade välviligt sett till att så många som möjligt fick möjlighet att delta i träffarna, vilket gjorde att sammanlagt nästan 400 poliser nu har lite bättre koll på sin pension. Eddie höll som vanligt ett inspirerat föredrag som gick igenom förändringar i pensionssystemet genom åren. För Du vet väl att ATP tillhör historien?

Han hyllade bland annat möjligheterna som polis pensionen, Kåpan Extra ger att få en rimlig pension och pensionsålder. Bara någon dag efter träffarna, släpptes nyheten att LAS-reglerna för pension kan ökas till 69 år, och att den lägsta pensionsåldern kan höjas från dagens 61 till 63 år.

Eventuellt kan ett förslag från pensionsgruppen där alla riksdagspartier utom V och SD ingår, komma att läggas redan innan valet, även om regeländringarna kan komma att gälla från 2020 och ha övergångsregler.

Oavsett vilket, ger Kåpan Extra större valfrihet ur ekonomisk synpunkt. För alla poliser som väljer att behålla insättningarna och inte växlar pensionen till lön.

På mötena gavs även information om i vilka situationer det kan vara lönt att ta ut den allmänna pensionen i förtid, och vilka alternativ som finns för det och vilka konsekvenser det medför för den livsvariga pensionen.

**Det finns många som vill hjälpa till att investera ett förtida pensionsuttag, men kom ihåg att stora vinstutsikter, nästan alltid är förknippat med stor risk. Glöm inte att det finns företag som Falcon Funds och Allra. (som vi inte rekommenderar) Eller som Eddie säger: Det finns de som ger dåliga råd, och så finns det de som ger ännu sämre råd...**

Ta dessutom höjd för att det förutom lägre pension, kan innebära hög marginalsatt, om du hamnar över brytpunkten för statlig skatt. Det kan vara svårt att tjäna igen även vid kloka investeringar. Å andra sidan ger så klart uttagna pengar en handlingsfrihet.

**Det finns även andra saker som är mycket viktiga att tänka igenom inför pensionsdatum. Har Du råd att gå tidigare – Eller trivs du på jobbet?**

Varje år du väljer att gå i pension tidigare, kan innebära ca 1500:- i lägre månadspension livet ut. Ur det perspektivet kan delpension vara en lönsam lösning om det innebär att du orkar jobba något eller ett par år längre. OM arbetsgivaren medger det - det är ju ett sätt för arbetsgivaren att behålla erfarna poliser. Delpensionen påverkar inte tjänstepensionsavsättningarna alls, däremot den allmänna pensionen om du hamnar under en viss lön.

Å andra sidan bör betänkas, hur många år av livet som återstår vid en hög pensioneringsålder. I den allmänna pensionen kan man ändra uttagsandelar och både gasa och bromsa utbetalningarna. Men OM man vill ha efterlevandeskydd på premiepensionen MÅSTE det beslutet tas vid första uttaget. Och det innebär en något lägre pension livsvarigt.

**Däremot måste du ha tänkt färdigt när du börjar ta ut tjänstepensionen. Där går inget att ändra när du börjat ta ut pensionen.** Även där bör du överväga om du ska ha efterlevandeskydd på de delar där det är möjligt. För att beräkna pensionen och få en planering som passar Dig, är minpension.se utmärkt. På SPV.se hemsida, finns massor av bra information, liksom hos Pensionsmyndigheten.se och kapan.se.



Det som Eddie framförallt predikade, var att Du måste ta ansvar för Din pension. Kolla vad som finns i det orange kuvertet. Och vad polis pensionen (Kåpan Extra) innebär. Beroende på din ålder, lön och anställningstid förstärks pensionen även med Förmånsbestämd pension på olika sätt. Om den och dess olika delar kan du läsa på SPV.se.

Efter våra pensionsinformationer har många poliser i regionen börjat prata pension med varandra. Många har kollat in hemsidorna ovan, lyssnat på goda råd, ringt fackliga kamrater och fått nya idéer. **Kunskap är Makt, och nu tar våra medlemmar makten över sina pensionspengar.**

Om det inte räcker finns det så klart rådgivare. Polisförbundet har ett samarbete via sin förmånsportal och Benify med en pensionsrådgivare som heter Lifeplan. Och Trygghet och Finans gör gärna en genomgång av varje individs behov och situation och ger förslag på lösningar. Flera poliser har fått och följt deras råd och är nöjda. Men, kom ihåg, att det är Du som bestämmer. Det viktiga är att du engagerar dig i pensionen och hur den utvecklas tills det är din tur.

**Har Du exempelvis koll på hur dina fonder i Premiepensions-systemet utvecklats? Hur många gånger har du bytt? Valde du rätt bland de 861 alternativen? Eller har du aldrig valt och sitter i gamla AP7/Såfa? Om du gör det, har dina pengar utvecklats bättre än de flestas som valt en gång och sedan suttit nöjda... Mer om det finns att läsa på pensionsmyndigheten.se.**

Pensionssystemet och alla valmöjligheter brukar av experter liknas vid en djungel. Men den är inte helt ogenomtränglig, goda råd och information finns och kan fungera som en skarpslipad machete!

Politikerna har i stor enighet valt att göra ett system som bygger på aktiva och intresserade blivande pensionärer som förvaltar sitt pensionskapital aktivt. En kanske inte helt verklighetsanpassad lösning i alla delar...

Tommy Hansson

# Sveriges viktigaste avtalsrörelse

Onsdagen den 4 oktober tecknades ett avtal med Arbetsgivarverket för 100 000 statsanställda, däribland poliser, om löner och villkor.

Därmed går startskottet för förhandlingarna om polislönerna.

## CENTRALA AVTALET GER BLAND ANNAT:

- En sifersatt nivå för hur mycket lönerna som minst ska öka i snitt de närmaste tre åren: 6,5 procent.
- I förhandlingarna om polislönerna förhandlar Polisförbundet med polismyndigheterna för att få mer än så.
- Genom att vi nu tecknar ett treårigt avtal får vi stabila förutsättningar för vårt fortsatta arbete med att uppvärdera polisyrket. Nu fortsätter förhandlingarna med Polismyndigheten, säger Lena Nitz, Polisförbundets ordförande.

## DÄREMOT FICK VI INTE IGENOM:

- Individgarantier. Lönesättningen är i grunden individuell och en individgaranti hade gjort att alla poliser varit garanterade något.

## FLERA FRAMGÅNGAR I AVTALET

Pension:

- Tjänstepensionen för föräldralediga födda 1987 eller tidigare förbättras genom att pensionsintjänande vid kort frånvaro införs.

- Vid löneväxling (lön till pension) för födda 1987 eller tidigare är det den lön medlemmen hade innan växlingen som ska ligga till grund för tjänstepensionen.

Arbetsskador:

- Kravet på minst 15 dagars sjukskrivning för att få full ersättning för inkomstförlust vid arbetsolycksfall tas bort.
- Kravet på att arbetstagare ska visa att arbetsgivaren vållat arbetsjukdom genom vårdslöshet tas bort. Det ska räcka med att Försäkringskassan godkännt sjukdomen som en arbetsskada.

- Stöd vid omställning:

- Partsrådet ska arbeta för att Trygghetsstiftelsens kompetens ska kunna användas för karriärväxling för medlemmar som inte orkar/förmår arbeta kvar i/på nuvarande yrke/arbetsplats.

## FRÅGOR OCH SVAR

Vilka är de viktigaste punkterna i det centrala avtalet?

- Avtalet är treårigt och ger i snitt 6,5 procent i löneutrymme för hela den statliga sektorn. Vi förhandlar lön med Polismyndigheten och Säkerhetspolisen och där förväntar vi oss ett tydligt steg för att uppvärdera polisernas löner över denna procentsats.

- Att föräldralediga inte längre missgynnas i tjänstepensionsavtalet

- Ett bättre personskadeavtal där det inte längre är karens i 14 dagar.

Vad innebär avtalet för polislönerna?

- Vi har kommit överens om ramarna inför de förhandlingar som nu drar igång med Polismyndigheten.

- Det vi nu ska förhandla om är bland annat om löneutrymmet för Sveriges poliser. Det finns en stor samsyn om att polisernas löner måste höjas.

- **Vi förväntar oss ett tydligt steg för att uppvärdera polisyrket. Nu startar Sveriges viktigaste avtalsrörelse!**

När får Polisförbundets medlemmar besked om sina nya löner?

- Denna månad inleds förhandlingarna med Polismyndigheten. När de är klara före årsskiftet kommer vi veta hur mycket pengar som finns i löneutrymmet. Därefter kommer de regionala förhandlingarna att ta vid.

- Hur lång tid den här processen kommer att ta är svårt att säga i dag.

# Blir det ett polislönelyft av polislönelöftet



Löneförhandling på Förbundsregionråd av Andreas Strand och Kjell Ahlin

Politikerna i Insynsrådet och de regionpolisråden gav Dan Eliasson två tydliga uppdrag, avslöjar han i ett veckobrev: "De gav oss två tydliga medskick. Satsa på löner och arbetsvillkor för att stärka polisens roll som en attraktiv arbetsgivare. Och fortsätt att satsa på de utsatta och särskilt utsatta områdena."

I Agendas partiledardebatt, debatterades otryggheten och den grova kriminaliteten mellan Jonas Sjöstedt, (v) och Jan Björklund, (l). **Jonas Sjöstedt erkände oförbehållsamt att polisen försumrats under många år (av politikerna).**

**Polisycket behöver bli mer attraktivt.**

I vårmotionen för 2017 kommer Liberalerna att föreslå att drygt 1,3 miljarder kronor öronmärks för en generell lönesatsning för landets poliser. Detta motsvarar en genomsnittlig lönehöjning på 4 000 kronor i månaden.

Sverigedemokraterna satsade stort på polisens löner redan i förra höstens budgetmotion. Under 2017 avsattes 650 miljoner kronor som första steg för att höja månadslönen för polis i yttre tjänst, vilket motsvarar en löneökning om 2000 kronor i månaden.

Kristdemokraterna vill att poliser i yttre tjänst och inom utredningsverksamheten ska få upp till 5 000 kronor mer i månaden.

Det har väl aldrig hänt tidigare att politiker från höger till vänster är så samstämmiga när det gäller att uppvärdera svensk polis lönemässigt. Som om inte det vore nog så är även Polismyndigheten och Polisförbundet överens om att en uppvärdering av lönerna behövs.

Vi har även en rikspolischef som i tider med dålig ekonomi visat mod och vågade låna pengar av riksgälden för att massanställa civila polisanställda.

Nu när rikspolischefen fått mer pengar i budgeten än vad Polismyndigheten begärt finns alla möjligheter att höja polislöner till en nivå så att poliser inte slutar av ekonomiska skäl. En nivå där polishögskolornas platser fylls.

En rimlig nivå är att vi kan matcha medellönen i staten i övrigt.

**Rikspolischefen vill det.  
Politikerna vill det.  
Polisförbundet vill det.  
Poliserna är värda det!**

**Dags att leverera!**

*Andreas Strand /förhandlingsansvarig Förbundsregion Stockholm*



# REGIONEN RUNT

## FO Stockholm Chef



*Styrelsen för FO Stockholm Chef*

Styrelsen kommer från och med nu och fram till ordinarie årsmöte i februari 2018 att bestå av en ordförande och endast fem ledamöter. Detta för att ledamoten Rolf Hansson beslutat sig för att gå i pension.

Det börjar bli dags att summera året och titta framåt till nästa år. Vi har därför kallat vårt förbundsområdesråd till ett internat som gick av stapeln den 26-27 oktober. Det är ett årligt återkommande internat där våra ombud får chansen att lägga upp riktlinjer för det fortsatta fackliga arbetet under kommande år.

Vi har under året gjort ansträngningar att besöka våra medlemmar genom att kalla till kaffemöten, anordna föreläsningar och hålla medlemmarna uppdaterade på vad som är aktuellt genom vårt månadsbrev.

Vi har också haft kontakt med chefsföreningar i de övriga regionerna för att stämma av hur vi ligger till med våra "problem". Ser det likadant ut i hela polissverige?

Beroende på hur man organiserar sina medlemmar i övriga regioner kan vi tydligt se att vi delar våra bekymmer med andra. Ett samlat grepp kring mandatfrågan, rekrytering, karriärväxling och biträdande chef har vi givit vår chefsombudsman Göran Malmberg att hantera.

När det gäller just rekrytering har vi skiftande framgång i våra möjligheter att få delta. När det gällde tillsättningen av LPO-chef fick vi full insyn men när det gällde tillsättningen av sektionschefer blev det tyvärr inte samma framgång. Dialogen med HR har dock blivit bättre och bättre för varje rekrytering varför vi hoppas att inte bara vi och de rekryterande cheferna ser fördelar med samverkan framöver utan att vi även har med oss HR på "tåget".

Inväxling av Kåpan Extra har visat sig kunna vara en bra sak för många av våra medlemmar. Det visar sig nämligen att om du tjänar ca 38.000 kr eller över tjänar du på att ta ut dina pengar som AG sätter in i Kåpan Extra under de sista fem verksamhetsåren innan pension. Då får du högre förmånsbestämd pension under resten av livet och kan fördela tjänstepensionen över en längre tid, om du vill.

Den 18 och 19 oktober hade regionsstyrelsen ordnat en pensionsinformation där experten Eddie Olsheimer berättade mer om detta. Om du missade informationen – ring till vår ordförande Anette Öberg eller till regionsstyrelsens pensionsansvariga Tommy Hansson så kan vi förklara närmare.

Snart är det dags för AG:s arbetsledardagar. 14 och 20 november. En viktig fråga som vi har flaggat för regionsledningen är formerna för karriärväxling nu när snart tidsförordnanden börjar gå ut. Ett år går så fort och att ha tidsförordnanden på fyra år känns som en alldeles för kort tid. Förhoppningsvis kommer det lösa sig på ett naturligt sätt när förordnanden går ut att man antingen får förlängt eller på egen hand hittar nya spännande uppdrag. En farhåga från vår sida är att vi eventuellt blir sittande med nya massrekryteringar framöver vilket inte alls är bra.

För FO Stockholm Chef, Anette Öberg, ordförande





Det var nu ganska länge sedan vi senast rapporterade om vad som händer i förbundsområde Kamraterna. Dessa rapporter som går ut till alla lokalförbundsområden och ombud och sedan publiceras i förbundsregionens tidning "Polisen" kommer kanske allt för sällan. Vi har ju dock andra forum: ordförandeträffar och förbundsområdesråd. I framtiden ska det nu bli ännu bättre med informationen till medlemmarna. Styrelseledamoten Mats Johansson sätter igång en gemensam mapp för alla förtroendevalda inom Kamraterna som ska innehålla kontinuerlig information som kan distribueras till alla medlemmar. Start blir någon gång efter årsmötet den 22 februari.

Ett förbundsområdesråd har återigen genomförts som internat i form av båtresa med Birka till Mariehamn. Med på resan var våra gäster Andreas Strand och Kjell Ahlin, experter på lön och arbetstid, från förbundsregionstyrelsen. Detta deltagande var en liten repris på försommarens resa. Deras ämnen var naturligtvis främst RALSEN och ASA. Om Ralsen fanns det just då kanske inte så mycket att säga. BESTA-kodningen var dock på tapeten igen och slutsatsen blir att systemet är obegripligt och i sin klassificering helt orimligt. Det går inte att mäta polisarbete och här försöker man mäta kompetens på något märkligt sätt. Märkligheten framstår som extra tydlig när HR alltid hamnar i högsta kompetenskiktet. Hur har det gått till? Vem har haft ett finger med i spelet där? **Det var ett polislönelyft vi skulle ha och inte ett HR-lönelyft. Den sista delen av årets semester stod inför förhandling och eventuella synpunkter från lokalförbundsområden och ombud inhämtades. I motsats till i våras verkar det ha gått helt friktionsfritt.**

**I den förra redogörelsen utlovade jag att berätta vad som hände på det senaste mötet med Dan Eliasson och Kajsa Möller. Delpensioner har ju tyvärr varit en ständig följetong i dessa sammanhang.** Det som händer i regionerna när helt klart inte upp till HR-ledningens nivå. Det fanns ingen kännedom om hur vår region tittat på grupper snarare än att göra en individuell prövning. Den minnesgode erinrar sig att ingen som var 61 fick delpension oavsett om de var kvar i skiftet eller inte. För de som var äldre har sedan lokal chefs rekommendation spelat en avgörande roll. De som blivit nekade inom regionen kommer sedan aldrig upp till att bedömas på den beslutsfattande nivån. Systemet ger



*Peter Grannars på Förbundsregionråd*

vid handen att det kunde vara lika bra att delegera ner hela processen. Kajsa tog till sig våra synpunkter. Vi får se i höst om det blir bättre bedömningar.

Dan Eliasson tog upp en fråga om vi tyckte att stämningen i organisationen hade vänt och nu började peka uppåt. Själv sade han sig ha känt att det förhöll sig på det sättet när han åkt omkring i landet och besökt polisområden. Jag kunde bara konstatera att det då i juni inte fanns några som helst tecken på att missnöjet minskat och att personalen var mer nöjd med sin situation. Situationen just nu ser dock annorlunda ut så tillvida att delar av missnöjet ersatts med spänd förväntan. Det vill till att resultatet av förhandlingarna blir bra annars blir det inte kul att vara RPC eller facklig förtroendeman heller för den delen. Lite lösningar diskuterade vi dock redan då i juni, bland annat huvudstadstillägg, vilket Dan faktiskt själv tog upp som ett förslag.

Hanteringen av tillsättningsärenden och rörlighet är också en återkommande fråga där dock ingen ljusning syns vid horisonten. De något märkliga ombyggnadsplanerna i kvarteret Kronoberg hann vi tyvärr inte med att diskutera. Det får vi ta upp nästa gång.

Hanteringen av ASA bjuder fortfarande på en del överraskningar. Det dök upp en framställning om förhandling på en speciallista på en person med arbetstidsmättet VP 5:2 som låg flera veckor framåt i tiden. Man inser alltså inte möjligheterna i VP att möblera om i listan veckan innan den ska börja gälla. Det kan äga rum senast i slutet på veckan innan listan fryses. Tiden för förändringar understiger väsentligt bestämmelserna om varselstillägg. För övrigt bör man se upp med speciallistorna så tillvida att det i in- och utgångsvecka inte finns någon tidsrabatt eftersom det görs en arbetstidsjämförelse.

Piketens personal har satt oss alla i ett fackligt dilemma. Genom en speciallista med 12-timmars pass som personalen samverkat fram med chefen så skulle mer personal kunna vara lediga på jul och nyår. En dylik specialista rimmade illa med ASA. Om arbetsgivaren i andra mer negativa sammanhang kommer dragande med 12-timmarspass kan det bli problem om man öppnat fönstret för detta. Efter beslut i styrelsen så har HSO Robert Sollare begärt en risk och konsekvensanalys av speciallistan vilket i skrivande stund verkar medföra att förslaget dras tillbaka av arbetsgivaren. Ett stort missnöje hos piketens personal med förbundsområde Kamraternas styrelse är i



# EN RUNT

## raterna



så fall att vänta då arbetsgivaren kommer att hävda att det är facket som lagt hinder för speciallistans genomförande.. Debatt om fackets roll och hur man som medlem kan påverka den fackliga verksamheten tar vi gärna. Vi har för övrigt förberett en motion om översyn av ASA som lämnas först till förbundsregionstämman och sedan vidare till kongressen.

Det skulle ur ekonomisynpunkt vara mycket deprimerande att kontrollera hur mycket pengar som de senaste 40 åren spenderats på polisiära lokaler. Normmalm och OT på Östra Järnväggsgatan, alla närpolisstationer och alla gamla väl inarbetade stationer som Vällingby, Skärholmen, Farsta och Östermalm. Allt är borta. Hur mycket kapitalförstörelse var inte det och hur mycket har inte spenderats på värdelös ombyggnad av olämpliga lokaler i otillgängliga områden. Tänk om dessa pengar gått till löner istället. Hade vi haft någon kris då? Har någon lärt sig något av detta? Eller fortsätter miljonrullningen? Miljon, förresten, snarare miljardrullning.

Kvarteret Kronoberg stod färdigt 1975 och var nog välbehövligt för verksamheten just då. Häkte, krimjour, SÅK, RK, laboratorier och massor med utredningsrum var ett lyft för verksamheten. Som helhet förmodligen väl använda pengar. Efter några år startade dock ombyggnadsarbeten och en rad med utredningsrum förvandlades till ett otal konferensrum och ett nytt hus byggdes på polishusgården som till stor del förvarar luft. Lite onödigt högt i tak när det inte är högt i tak på annat sätt. Nya ombyggnader är på gång med flytt mellan husen i kvarteret Kronoberg och förvandling av gamla byggnadsminnesmärkta polishuset till konferensanläggning. Miljardrullningen fortsätter och måtte nu inte de extra pengar som satsas på polisen hamna i ombyggnadsarbetets svarta hål. Byggnadsbranschen som oftast inte har helt rent mjöl i påsen blir fet på polisens och statens bekostnad och bygger konferensrum och annat onödigt samtidigt som polispersonalen lever på svältlöner. När ska det dessutom bli slut på föreställningen att vi kan konferera bort kriminaliteten från vårt samhälle? Staber vinner inga krig. Det gör gruppchefen och hans soldater på fältet.

Vid slutet av sommaren inträffade det märkliga att ledningen för Gränspolisenheten i region Stockholm, i en skrivelse, samfällt uttryckte kraftig kritik mot styrelseledamoten och HSO Ulf Rydström och hävdade att han personligen uppfattades som ett arbetsmiljöproblem.

**Här kan man travestera en legendarisk chefen O som med anledning av personalens klagomål på en chef sade: "Personalen avsätter inga chefer". Vi säger: Arbetsgivaren avsätter inga skyddsombud och fackliga förtroendemän. Arbetsgivaren har dock nu sent omsider presenterat en åtgärdsplan efter en grundlig inspektion av Arbetsmiljöverket och ordningen är förhoppningsvis återställd.**

På PKC har man nyligen genomfört en omorganisation. Arbetsgivaren anser att det räcker med skyddskommitté/MBL på varje sektion och anser inte att det finns något behov av en övergripande funktion mellan dessa och ledningen för O. Lokalförbundsområde PKC ser dock behovet av en övergripande funktion som absolut nödvändigt, speciellt som det inte är delegerat någon ekonomihantering till dessa andra chefer. Rickard Segerstedt och Kent Tillberg har tagit fram en presentation angående psykosocial skyddsround.

Sammanställning av LISA-anmälningar gällande Rakel kommer att genomföras. Fel på vissa MP 5 ger brukandeförbud. Nya laserskyddsglasögon är framtagna. Arbetsmiljön på Arlanda kan nog förbättras på många sätt. Fast något särskilt utsatt område är det ju inte direkt. Likväl kommanderades förstärkning till Arlanda från trafiken som inte direkt har något överflöd av personal. Dessa två som förvisso hade kunnat göra en insats på IG-sidan placerades nu märkligt nog på gränskontrollen, en verksamhet som de i stort sett inte har en susning om. Även Operativ sektion 1 (gamla tunnelbanan) ska tydligen hjälpa till på Arlanda. Inga noshörningar i gränskontrollen dock, får man hoppas.

I mångt och mycket är verksamheten inom förbundsområde Kamraterna utspridd och svår att överblicka. Ett försök att bilda lokalförbundsområde för regionkansliet misslyckades skändligen. Trots flera kallelser kom ingen medlem till det utlysta mötet.

Nästa år, 2018, är det både förbundsregionstämman och kongress. Då är det dags att motionera. Tidsgräns för inlämning av motioner brukar vara för förbundsregionstämman 31/1 och för kongress 1/4.

När detta nummer kommer i eder brevlåda är det säkert långt gånget mot jul och även om det är bra för hälsan att ta det lugnt med både julemat och julebrännvin så vill jag ändå tipsa om en visa att sjungas vid intagandet av en julesnaps.

*Så kommer vintern med hala isen  
Och dito julen och julegrisen  
Och gröt och lutfisk och färska brön  
Då smakar nubben då är den skön*

Arne Wärn



**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**

# REGIONEN RUNT

## FO Stockholm Nord



*Det är dags nu, enl Patrik Gustafsson*

**Polislönelyftet är ordet på allas läppar. Nja, redan så här tidigt i vår redovisning av Polisområde Nord kanske vi överdrev lite. Det borde i vart fall vara på allas läppar. Det förefaller dock råda ett gynnsamt förhandlingsklimat där partierna bjuder över varandra i polis-satsningar. När detta alster kommer i tryck har vi kanske fått ett mer konkret bud att förhålla oss till.**

**Det är ändå märkligt med våra löneförhandlingar. Varför måste vi göra eftergifter för att komma någonstans?**

Det är ju inte direkt så att vi poliser erbjuds ett smörgåsbord med förmåner att ta del av. Ta t.ex. ATA 08. Det är ett klassiskt exempel på hur vi ordningspoliser fick betala för ett lite bättre pensionsavtal. Allt för att det fanns någon gammal motion om att poliser skulle kunna gå i pension tidigare. Tänk USA, att få en dräglig pension efter sisådär 25-30 års tjänst. Många av oss hade kunnat sluta som poliser innan man fyllt 50 år. Det är väl inte rimligt att skicka ut 60-åringar i radiobil? Vi behöver faktiskt inte gå så långt bort heller. Nu i dagarna ska landsskapsstyrelsen på Åland besluta om höjd pensionsålder för poliser. Manskaps ska då få gå vid 60 år och befäl vid 63 år, vilket kanske kan synas rättvist med tanke på vår låga snittålder när vi dör.

Jaha, vad kostade då den här unika pensionsuppgörelsen vi fick i ATA 08? För en ordningspolis blev det drygt en veckas mindre semester varje år. Det blev betydligt längre arbetstid. Man införde måltidsuppehåll för krimpersal på 30 minuter.

Vi fick inte längre OB ersättning från 19:00 på vardagar. Sen förlorade vi vårt sjukvårdsbidrag, m.m. De som fick betala mest för denna lysande överenskommelse var de som gjorde de eländigaste arbetspassen och hade den sämsta arbetstidsförläggningen. Det vill säga ordningspoliserna.

Att sen våra chefer fick samma avsättning till Kåpan motiverades med att de gjorde ett så bra jobb. Så vissa får betala för att få en förbättring, men andra i samma myndighet slirar med på det berömda bananskalet. Varför måste det ske försämringar på ett område för att vi ska få det bättre på ett annat? Borde det inte i själva verket vara så att vi hela tiden förbättrar förutsättningarna för oss poliser. Att orka med jobbet, ha en familj som man träffar och kanske t.o.m. fritid.

Så här långt kommen i essän om polisförbundsområde Nord och den gångna sommaren kan vi konstatera att vi helt tappat faren. Vi ska ju berätta om område Nord. Vad som har hänt där. Vi lovar att vi kommer till en rafflande och spännande redovisning, men låt oss hänga kvar en stund i avtalandets och förhandlingarnas outgrundliga mekanismer.

**Efter att statsappraten försökt få ut fler poliser genom att öka polisernas arbetstid och minska deras förmåner så slogs man av bristen på resultat.**

**Vafalls**, utropades det på regeringskansliet. Nu har vi ju ökat polisens arbetstid. Förvisso med löftet om en rejäl pension vid arbetets slut, men härvid behöver vi ju inte vara oroliga. Ty skiftestjänstgörande poliser lever ju inte så länge, särskilt nu när de tvingas jobba så mycket mer. Var är de förväntade positiva resultaten?

**Förböveln!**

(Nu är vi inte säkra på att man uttrycker sig på detta vis, men vi väljer att ta oss vissa redaktionella friheter.)

Nu hade ju regeringsmakten redan slagit sönder fungerande turlag med radiobilar. Det var ju något tafsande fylla på rikspolisstyrelsen som varit över i England på besök. Där hade man Community policing.

**Suveränt, det kommer fungera här.** Det inför vi tyckte våra skrivbordsberoende politiker. Nu jaklar, vi ska förebygga brott. Då kommer de aldrig att hända. De här brutala radiobilspoliserna kommer inte att behöva åka ut och göra sitt smutsiga värv. **Nu stoppar vi brottsligheten i sin linda.**

Efter närlöslöshetsreformens totala flopp var man ju tvungen att visa handlingskraft. Vi har ju beskrivit hur man försökte få ut mer poliser genom kraftigt försämrade villkor, vilket inte heller visade sig vara någon lysande idé.

Det kom rikspolischef efter rikspolischef. Som visade sig vara helt fantastiskt odugliga. För inom polisen tillsätter vi politiska politruker utan någon aning om polisverksamhet. Det dröjer väl inte särskilt länge innan nästa överbefälhavare rekryteras från försäkringskassan eller skatteverket. Varför ska man behöva gå den långa vägen, vi har ju så fantastisk många dugliga chefer inom den offentliga förvaltningen.....

Nu har man inte längre något val på Rosenbad. Allt har prövats. Nu är det dags med hårdhandskarna. Vi tar till förvaltnings-sveriges hemskaste verktyg. Vi tillsätter en utredning, en enmansutredning. Det är ju självklart att en ensam person som under rätt förutsättningar och i lugn och ro kan titta på dessa frågor kommer att presentera en lösning. Självfallet.

**Rolén. Sexvåningshus. Fullkomligt briljant. Så nu sitter vi där med kejsarens nya kläder.** Som vår rikspolischef beskrev förändringskurvan. Först så går det ner, men sen vänder det och går upp igen. Tack Eliasson, tack för att du har en så ingående förståelse om polisverksamhet. Helt otroligt.....

Inte nog med detta. Under dessa år har intagningen till polis-skolan varierat kraftigt. Vi har haft flera år med nollintagning. För det var ju så mycket poliser i Sverige. Även om vi alltid har varit det mest polis-glesa landet per capita möjligen undantaget Arktis. Fast där finns det väl isbjörnar som håller ordning.

Tillbaka till vår rafflande redovisning av vårt polisförbundsområde. Sommaren har avlöp förhållandevis bra. Ett lågt inflöde av arbetsskadeanmälningar. Det skjuts som i vilda västern, men så här långt har vi poliser klarat oss skapligt bra. Vi hoppas att vår tur håller i sig. **Vi i den tunna blåa linjen.**

**Vi kan konstatera att drygt en tredjedel av våra Lisa anmälningar som gör i området handlar om våld/hot mot polis. Ett utsatt arbete kräver samhällets stöd.**

**Det är dags nu. Det är dags att leverera. Det är dags att uppvärdera polisyrket. Det är dags för en dräglig arbetsmiljö. Det är dags för polislönelyftet.**

*Patrik Gustafsson*



# REGIONEN RUNT

## FO Birger jarl

### Polislönelyft?

De flesta verkar överens om att vi står inför en lönerörelse som i betydelse kan mäta sig med 15 000 kronorskampanjen för snart 30 år sedan. Politikerna bjuder över varandra när det gäller pengar till polisen och regeringen har beslutat tilldela oss 7.1 miljarder i extramedel. Tacka er alla som på olika sätt bidragit till att hålla grytan kokande under en lång tids missnöje med polisens löner.

Så långt ser det bra ut även om somliga ägnar sig åt avräkningsexercis. Låt i så fall arbetsgivaren förklara vart pengarna har tagit vägen. När glädjeruset lagt sig infinner sig dock en del frågor. Förbundet har länge talat om en uppvärdering av polisyrket och ett polislönelyft men vad innebär detta i praktiken. Det finns ingen tydlig målbild som för 30 år sedan så svaret till medlemmarna blir därefter. I regeringens beslutsbilaga finns inte en stavelse om något polislönelyft eller lön överhuvudtaget utan man skriver enbart om polisanställda i olika omskrivningar i förhållande till olika områden på att-göra-listan. Andelen civilt polisanställda ökar och andelen poliser minskar även om de ska öka i framtiden. Ett trenderbrott är efter vad jag begriper möjligt först någon gång under första delen av 2020-talet givet att inte ännu fler får för sig att sluta och att människor tilltalas av yrket.

Under tiden vill Rpc fortsätta öka andelen civila och har nu dessutom fått medel till detta. Proportionerna är f n ca 1/3 civila och resten poliser. De ~ 725 miljoner som fanns vid halvårsskiftet 2016 och som enligt den av parterna undertecknade principöverenskommelsen delvis skulle tillfalla poliser i form av höjd lön gick istället till att anställa civila på ingångslöner som en ny polis kan drömma om och vid årsskiftet var pengarna borta.

Som en detaljinformation uppgår avgångarna hittills i år till 419 poliser medan antalet civila tillsvidareanställda har ökat med 423. Man undrar även här över målsättningen och hur det ska se ut när det är färdigt. Även om minnet är kort så var det arbetsgivarens tidigare förutsägelse att i framtiden kommer poliser inte att vara kvar under hel sitt yrkesliv. Detta skulle förstås som något positivt, om det nu berodde på att man såg en möjlighet att bli av med gamla och trötta eller något annat så fattade jag inte det. Märkligare är att när förutsägelsen slår in verkar man helt handfallen och börjar vidta olika åtgärder som borde varit riggade för länge sedan.



Ännu räcker polisens resurser till en del, trots stenhårda prioriteringar

En åtgärd är att försöka få tillbaka de som slutat (?), vilket ur kollegial synpunkt är positivt, men man kan ju undra hur man tänker när erbjudandet är detsamma som fick dem att lämna. Jämför man med skola eller vård med konkurrens om arbetskraft så fattar de omgående hur en arbetsgivare med en nästan unik monopolställning på poliser har möjlighet att hantera löneyrkanden.

Jag kanske hör dåligt men under de senaste åren har jag inte uppfattat något missnöje med krav på uppvärdering och lönelöft från de civilanställda inom myndigheten.

Läser vad man förbundets förhandlingschef skriver så pratar han om en ny lönestruktur för myndigheten. Jag har ingen aning om hur man ska förstå det men eftersom vi ändrar allt annat hela tiden så varför inte.

**Det system vi haft med lönesamtal/ lönesättande samtal/ utvecklingssamtal fungerar inte och är de så att någon äntligen har fattat detta så välkomnas det.** Inför ett enkelt, lättfattligt och förutsägbart system för de yngsta med lägst lön så kan dessa koncentrera sig på arbetet samtidigt som man lyfter ett administrativt ok från deras gruppchefer axlar.

**Det heter lönetrappa för att var övertydlig.**

**Nu är man ju ingen naiv nybörjare** så det man hittills sett av nya system är att de blir mer och mer administrativt tungrodda och svårförståeliga varje gång de "utvecklas".

Jag hoppas därför att avtalslutande parter håller i minnet att konstruktionen inte är till för deras egen del och blanda inte ihop bestakodssystem och/eller idén om utveckling och karriärvägar med lön.

**Ett råd i all välmening men det kan inte ens vara en utmaning att fördela 7.1 miljarder på 20 000 poliser.**

Jan Bengtsson, ordförande



# REGIONEN RUNT

## FO Gotland

### Vad är en svensk polis?

Svensk polis. Vad står det begreppet för? Vad kännetecknar en sådan? Dum fråga kanske, men inte om man tänker en gång till, tänker djupare än den uniform man ser, förbi den dator man arbetar vid, förbi än den rapport man upprättat. Ett yrke. Ja. Men inte som alla andra.

Svensk polis har ju ett mycket högt anseende internationellt. Vi rankas alltid i topp vad gäller rättsäkerhet, legalitet och anses ha en icke-korrupt organisation. Egentligen helt essentiella fundament om man på allvar skall kunna upprätthålla lag och ordning. Men tyvärr väldigt få länder förunnat. Vi måste alltså vara otroligt rädda om vår yrkeskår och det vi står för.

Just dessa faktorer har lett till att polisyrket genom decennier varit ett populärt val. Vanliga killar och tjejer med sunda värderingar har sökt sig till yrket, trots låg lön och ett i många avseenden otacksamt arbete. Man har sökt sig till yrket för att man vill göra skillnad, för att man vill vara en del av en i många avseenden unik organisation. Polismyndigheten har kunnat välja och vraka och därför fått väldigt hög kvalitet på sina studenter och i förlängningen sina poliser.

Som alla läsare känner till är rekryteringen till yrket i gungning. Man vill anställa fler poliser men har färre sökanden. En ekvation som såklart inte är önskvärd. Hoppas innerligt att arbetsgivaren inte tar några förhastade beslut om att till varje pris trycka in studenter i systemet som inte matchar den kravprofil man en gång satt upp. En kravprofil som satts upp, inte för att vara elak eller för att gallra bort människor, utan för att yrket kräver det. Bara för att polisbristen gör sig påmind betyder inte det att man kan runda i hörnen, snarare tvärtom. Vardagen för en polis har blivit än mer komplex, man gör därför alla en otjänst genom att hantera rekryteringen på något annat sätt än det som verkligheten kräver.

Det enkla svaret på problemet är såklart att värdesätta och avlöna våra poliser på ett rimligt sätt. Polismyndigheten (RPS) har under många år lugnt kunnat luta sig tillbaka och se på när polisutbildningen varit ett nästintill självspelande piano. Man har utan ansträngning kunnat fylla platserna med hoppfulla och kompetenta studenter. Men nu krävs faktiskt mer än så. Svaret är INTE att sänka kraven. Så snart yrket uppfattas som attraktivt igen kommer kurvan att vända.



Mattias Wallin

**Men nu är det bråttom, att höja yrkets status kan inte vara en vision i horisonten. Det måste ske NU!**

Vi får inte tappa bort oss mitt i all desperation. Samhället behöver en välfungerande svensk polis. Verksamheten och organisationen ställs inför tillräckligt stora händelsestyra utmaningar ändå, då klarar vi inte av att dugliga och erfarna poliser slutar för att man kände sig för lågt värderad.

**Kom igen, Polismyndigheten! Nu gör vi det! Tillsammans! Finns inga ursäkter längre.**

Mattias Wallin,  
Förbundsområde Gotland



**Efter en sommar med hög arbetsbelastning och ett högt inflöde framförallt för grova brott, jour och IGV står hösten för dörren.**

Vi har begärt och kommer att ha en uppföljning av sommaren i semestergruppen för att fånga upp erfarenheter inför kommande sommar. Under de tre sommarmånaderna juni, juli augusti har ca 200 händelser skrivits i LISA vilket är myndighetens system för arbetsskador och tillbud. Det som kan nämnas är dålig inomhusmiljö på våra skjutbanor med oro kring hälsoföljder hos framförallt skjutinstruktörer, en allmän ökning av våld mot polis i samband med ingripanden av olika typ samt en ökning av grön laser och stenkastning vilket brukar öka framförallt i de särskilt utsatta områdena i samband med sommaren. Vi har även haft ett ärende med en exploderande gasbil under sommaren vilken lyftes från skyddsorganisationen i Syd och hanteras nu på nationell nivå. Det som är oroande är dock det höga inflödet vilket tenderar att bli ett normalläge över tid och då riskerar att bli ett pågående arbetsmiljöproblem då befintliga resurser dräneras på energi med ohälsa som följd.

#### ARBETSBELASTNING

Arbetsbelastningen på grova brott har varit extremt hög med flertalet skjutningar och mordförsök. Detta ledde efter skrivelser och inkomna tillbud att en begäran om åtgärd i enlighet med arbetsmiljölagen 6:6A upprättades ställd till regionpolischefen. Denna anmälan har bärighet på den höga arbetsbelastningen i polisområde Stockholm Syd och att resursen är uttömd dels på grova brott och även övriga enheter som har en stöttande roll till den grova brottsligheten. Begäran avser även en omdimensionering av resurser inom regionen för att förbättra det stora trycket i Syd. Bakgrunden till att begäran ställdes till regionen är just det att vi uttömt alla möjligheter att lösa detta inom Syds egen ram. Skyddsorganisationen i polisområdet och på regionen står bakom denna begäran. Vi har fått ett svar som nu bearbetas för att få fram ett underlag hur vi skall gå vidare i ärendet.

**Målsättningen är att våra medlemmar skall hålla ett helt polisliv utan att riskera att drabbas av ohälsa och otillräcklighet med koppling till en ständig överbelastning. Vi upplever att verksamheten fungerar tack vare den stora lojalitet och det stora lösningsfokus våra medlemmar besitter.**

Vi upprättade även en 6:6a anmälan under våren med fokus på arbetsbelastningen avseende lokalpolisområdenas utredningsgrupper. Den följs upp partsammansatt i en enkät som skickats ut i dagarna.

#### POLISBRIST

I alla forum vi medverkar i lyfter vi frågan avseende polisbristen som uppstått till följd av arbetsmiljön och den lönepolitik som tillämpas.



# REGIONEN RUNT

## FO Stockholm SYD



Vi fångade upp att någon uttryckte att det råder en brist på det blå guld det där vederbörande syftade på just våra poliser. Då bristen tenderar att öka uppstår arbetsmiljöproblematik kopplat till att få ihop en god verksamhet. Denna fråga är central såväl lokalt som regionalt inom skyddsorganisation och fack.

### SYSTEMHOT

En annan mycket viktig fråga är det ökade våldet mot våra medlemmar framförallt i vissa bostadsområden. Vi har haft händelser där enskilda poliser hotats kopplat till sina uppdrag även på utredningssidan. När poliser kommer till vissa områden finns det fall där de lurats dit i syfte att lokala aktörer angriper dem med stenar och grön laser. En mycket stor fråga är detta ökade systemhot i syfte att försöka skrämja polisen att agera i kriminellt belastade områden så att den kriminella verksamheten skall få fortgå utan polisiär närvaro. Vi har sett detta tidigare i mindre form men vi ser en ökning av förekomsten. Det är viktigt att det tomrum avvecklingen av våra poliskontor föranledde ersätts med annan riktad verksamhet så inte de kriminella aktörerna i områdena upplever att polisen lämnat. Vi upplever dock att arbetsgivaren gjort en hel del satsningar på olika nivåer för att motverka upplevelsen att polisen lämnat.

**Vi upplever också att stöttnings av kollegor som råkat ut för hot och systemhot fungerar bra från arbetsgivaren. Ett förbättringsområde är dock att försöka hitta vägar att stoppa brottsligheten innan den övergår i systemhot vilket är något som vi alla i samhället måste hjälpas åt att jobba med.**

### RISKBEDÖMNINGAR

En riskbedömning är något som skall göras inför en förändring i syfte att belysa och värdera arbetsmiljörisken i samband med förändringen. Riskbedömningen skall göras som ett led i förändringen eller när skyddsombudet begär det. Denna process är ett mycket viktigt verktyg i förändringen och något som skyddsorganisationen hela tiden påtalar i de fall den inte genomförs.

### UTBILDNING

Vi påminner även om den grundläggande arbetsmiljöutbildningen för skyddsombud och förtroendevalda vilken genomförs i Hörsalen i Västberga den 2/11. Den är öppen för alla skyddsombud och förtroendevalda samt omfattar en heldag. Det finns fortfarande lediga platser.

Avslutningsvis är den stora frågan och utmaningen inför hösten på arbetsmiljöområdet det som nämnts tidigare den höga arbetsbelastningen kopplat till resursen i enlighet med arbetsmiljölagens föreskrift 2015:4. Det är även viktigt att arbetsskador och tillbud fortsättningsvis anmäls när de inträffar.



Ulf Ask

Som en påminnelse är ett tillbud något som hade kunnat inträffa d v s ett OJ och en arbetskada något som inträffat ett AJ. Med detta en förhoppning och önskan om en god arbetsmiljö i polisområdet Stockholm Syd.

Nu till lite facklig info vad vi själva kämpar med i styrelsen i Stockholm SYD...

Vill börja med att först berömma alla de fina insatser som görs av våra medlemmar varje dag här i vårt stora distrikt. Trots att våra poliser utsätts för angrepp med laser, stenkastning och hotfulla beteenden ute i förorterna arbetas det oförtrutet vidare med stort engagemang i både stort och smått. Även den inre personalen kämpar på. Trots resursunderskott produceras ärenden i rask takt. Ni är alla värda en stor kram och en särskild individuell hyllning. Tyvärr mäktar vi inte med att göra det fackligt till var och en av Er utan ni får ta med ER de värmande orden när ni kämpar i samhällets tjänst dygnet runt.

Satt sen under pendeltågsresan till jobbet den 4 oktober när det var "kanelbullens dag" och funderade varför inte införa POLISENS dag. Vore en utmärkt möjlighet för alla grenar inom polisen att visa vilka goda och fantastiska insatser som görs varje dag men som skymms av allt elände som inträffar. Vore en härlig tanke och en boost för oss alla.

**Vill också skicka en särskild tanke till de poliser som var kommenderade ner till Göteborg och NMR:s demonstration. Ni bidrog alla till att visa Sverige och omvärlden att vi är att räkna med och klarar av stora åtaganden på ett professionellt sätt.**

### KOMMENDERINGAR TILL EU-TOPPMÖTET I GÖTEBORG

Just nu pågår uttaget till den jättekommendering som går av stapeln i Göteborg den 13 – 18 november. Frågor som kommit till oss här i styrelsen är varför inte SPI-avtalet verkar gälla. Har försökt kolla hur det ligger till utan framgång. Först och främst ligger detta beslut om SPI på NOA och region VAST och beslutet vilar fortfarande.

Har varit en enorm kritik från de poliser som var kommenderade till Göteborg och NMR:s demonstration att inte SPI-avtalet gällde. Något måste förändras i den delen så att våra poliser känner att man får rätt förutsättningar att verka i de svåra förhållanden som oftast gäller vid sådana kommenderingar

### RALS 2018-2020

Som många av Er märkt har nyligen ett nytt RALS-avtal undertecknats. Här i SYD ingår vi i ett regionalt fackligt LÖNENÄTVERK som kommer att träffas kontinuerligt fram tills att avtalet skrivs under här i region Stockholm. Ambitionen för facken i Stockholm är att ge alla poliser ett löneflytt som märks och inte enbart lite mynnskrammel i plånboken. Årets avtalsrörelse är näst intill livsavgörande för att vända den trend som gjort att polisyrket tappat i popularitet så inte ens platserna på polisskolorna går att fylla. Det diskuteras också att återinföra ortstillägg eller huvudstadstillägg för poliserna i Stockholm. Vi kommer att jobba väldigt aktivt för att äntligen lyckas få till ett regionalt avtal värt namnet. För ytterligare information gå in på [www.polisforbundet.se](http://www.polisforbundet.se) eller [www.blåljus.nu](http://www.blåljus.nu).

### JFUL-SB

Arbetet med att få till alla funktioner inom J-FUL och SB börjar äntligen nå mållinjen. Förhoppningsvis blir meddelande vilka som fått vad komma inom kort. Tyvärr har fackets medverkan begränsats vid olika tillsättningar. Vi får bara en lista på namn som beslutats och verkställt genom arbetsledningsbeslut av HR. Vår förhoppning är att ett nytt samverkansavtal tas fram som ger facket insyn och möjlighet att delta aktivt vid intervjuer och sedan lämna synpunkter som tas tillvara innan beslut fattas om tillsättning.

### 50-ÅRINGAR OCH PENSIONÄRER

Styrelsen kommer enligt rutinerna sedan förra året att skicka ut inbjudningar till våra 50-åringar och pensionärer för en trevlig middag och samvaro på en restaurang. Plats och tid meddelas senare i höst.

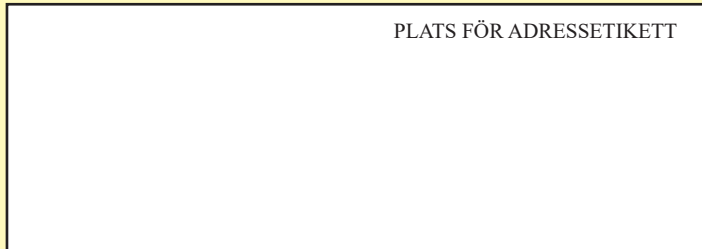
För styrelsen i Stockholm SYD

Ulf Ask // 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

**T**ina kommer ifrån Norrköping som nummer fem av sex barn, hon var en trygg och läsintresserad tjej under skoltiden. Pappa var verkstadsmechaniker, när mamma inte var hemma med barnen var hon dataoperatör.

**H**on hade inga problem i skolan, utan trivdes bra. Simningen blev tidigt ett stort intresse, Tina har tävlat på elitnivå. Hon gick på simgymnasium i Klippan, och efter det åkte hon till USA för vidare studier och sport i tre terminer. Genom simningen fick hon också många vänner. Efter studierna blev hon sportreporter på Norrköpings Tidning.

**I**mitten av 1980-talet funderade hon på att gå från NT till radion som sportreporter, men hon hade pratat med en polis som rekommenderade det yrket. Så hon läste PHS utbildningsprogram och var en av 70-80 elever klev in på Sörentorp hösten 1986. Därefter fick hon jobb direkt vid Norrköpings polismästardistrikt. Hon jobbade på olika uniformsuppdrag, allt från IG till information.

**S**om polis blev hon vid ett tillfälle beskjuten när hon spanade, vilket gav henne en insikt om hur hon fungerar under press. Hon gav allt för att gripa gärningsmannen, någon riktig rädsla hann hon aldrig känna. Och debriefing var inte uppfunnen... Kanske hade hon då stöd av sitt motto: "Ingenting blir någonsin så lätt som du önskar. Ingenting blir någonsin så svårt som du fruktar" (Ingvar Kamprad).

**S**edan 1997 jobbar Tina i Stockholms polisdistrikt, först på Arlanda, sen på personalavdelningen som informatör, och efter det på Norrmalms lokalpolisområde. Sedan den 1 september är hon barnutredare på Barnahus. Hon bor på Kungsholmen och har en liten Scooter som gör att hon tar sig runt snabbt och smidigt i huvudstaden.

**N**u med 30 års erfarenhet vill Tina säga att Polismyndigheten varit en fantastiskt intressant arbetsplats som gett möjlighet att prova på många (helt) olika uppdrag, där hon mötts av fantastiskt varma och professionella kollegor och chefer.

**M**en att bryta sig loss och ta "the leap" in i varje helt ny verksamhet kräver både mod och personligt "jävlar-anamma". Som när Tina klev på utredarrollen 2012 på Norrmalm - då långt utanför hennes egen "comfort zone".



Tina Gustafsson

**P**recis som yrkesvalet kom det fackliga engagemanget som av en "händelse". Långt innan Tina blivit varm i utredar-kostymen stod valberedningen Norrmalm i dörröppningen till hennes rum och sa "Du skulle passa som facklig företrädare - vill du...?". "Javisst" blev det självklara svaret. Tinas "brandfacklor" initialt var frågor hon inte hörde någon tala om - vare sig lokalt eller nationellt: Utredarrollen och äldre inspektörer. Inom kort kom hon även att "brinna" för: arbetsprocesser, arbetsmiljö, lön, kompetensutveckling.

**R**eformeringen av Polisen var nödvändig, ökad samordning och satsning på modern teknik, som polisapparna i I-phone. Den tekniska utvecklingen upplever Tina är på god väg. Av reformarbetet återstår det dock fortfarande en del.

**T**inas uppfattning är att effekterna av reformen har drabbat olika nivåer olika, främst har polisområdes- och lokalpolisområdesnivåerna blivit lidande - överallt saknas folk. Ett bevis för detta är förflyttningen till nya tjänster "uppåt" i organisationen som stoppades hösten 2017.

**T**yvärr tar det (alltför) lång tid innan signalerna från verksamheten blir kända/lyssnade på av beslutsnivåerna.

**H**atten av för alla kollegor som under dessa tuffa år klev fram och upprätthöll polisens uppdrag trots det "vakuum"-liknande tillstånd myndigheten befann sig i 2015/2016; med avsaknad av delegation på rätt nivå, gruppchefer som inte fanns på plats m.m.

**V**em vet vad Polisens resultat visat om dessa trotjänare inte haft allmänhetens bästa för ögonen när det behövdes som bäst? Tina fylls ofta av beundran och tänker ibland på om myndigheten förstår den skatt de besitter i sin personal.

**T**ina säger:  
\*\*Jag hör kollegor uttala att man som polis idag är "mindre värd" inom myndigheten.

\*Jag hör röster med mandat tala om erfarenhet som en "styggelse".

\*Jag hör kollegor säga att man inte kan rekommendera polisyrket.

\*Vad är framtiden "Polisuppdrag" när yrkesrollen allt mer snävas åt?"

**D**e pågående förhandlingarna är extra intressanta, både gällande RALSen och den stora säck med pengar som regeringen skjutit till. Många har högt ställda förhoppningar att det är nu "polislönesatsningen" ska bli verklighet för både yngre som äldre kollegor.

**D**e med många tjänsteår har sedan början av 2000-talet solidariskt (i Stockholm) accepterat den Robin Hood-princip som gällt d.v.s att de har gett av sin "pott" till fördel för de yngre kollegors löne-lyft - för att de yngre ska kunna lönesätta sig själva. Satsning "på äldre inspektörer" har ännu inte kommit. Nu kokar grytan.

**L**ika levnadsvillkor i stället för lika lön...

**E**n viktig facklig fråga i Stockholm enligt Tina är att synliggöra verkligheten och vardagen av att verka som polis och bo i Stockholm. Istället för "lika lön för lika arbete" driver vi budskapet om "rätten till samma levnadsstandard" för alla poliser i vårt avlång land.

**D**iskursen avseende att stå fullt munderad på fotbollsderby jämfört med att åka på ett lägenhetsbråk där närmsta patrull finns 16 mil bort - är allt för svår.

**V**år stockholmska utgångspunkt är den vardagliga verkligheten, av att ha råd att bo, av att ha råd att bilda familj och ha en vettig rekreation/fritid ...

**Vare sig mer eller mindre.**

Text: Tommy Hansson