



**Polis
förbundet**




Verksamhetsplan 2020-2021

Förbundsregion Stockholm

GODKÄND VID FÖRBUNDSREGIONSÅD 2020-06-17
DIGITAL VERSION



A high-angle photograph of a busy city street, likely in Sweden, showing a large crowd of pedestrians and several police vans. The street is lined with buildings and trees. A semi-transparent blue box with yellow text is overlaid on the image.

"... ingen just nu vet hur regering/riksdag kommer att fördela kommande budgetmedel vilket självklart kan påverka vår tillväxt mot 10 000 fler medarbetare varav flertalet poliser fram till 2024..."

UR FÖRORD VERKSAMHETSPLAN 2020/2021

Tryck augusti 2020.

Vissa bilder i denna publikation har hämtats från Polisens bildarkiv.

FÖRORD

Förbundsregionstyrelsens syfte med verksamhetsplanen är att tydliggöra mål och prioriteringar under verksamhetsåren. För 2021 kommer planen att uppdateras och förbundsregionsrådet kommer ges möjlighet att lämna ett utlåtande (styrelsen förslag 5 på Stämman) vilket också gäller budgeten för 2021.

Som grund för planen ligger tidigare verksamhetsplans mål som inte är genomförda och fortfarande adekvata samt de nya motioner som vann bifall vid 2020 års Stämman.

Planen är tänkt som ett stöd för både medlemmar, fackliga förtroendemän, förbundsområden och förbundsregionstyrelsen men kan även kommuniceras till arbetsgivare och andra intressenter. Resultatet av verksamhetsplanen kommer att redovisas i verksamhetsberättelsen för 2020-2021 på vår Stämman 2022 samt en delredovisning till förbundsregionsrådet 2021.

Styrelsen anser att förankringsprocessen i de olika ämnesområdena är mycket viktig. Inom vår förbundsregion sker det genom ordförandeträffar, nätverk, förbundsregionråd samt medlemsmöten ute i förbundsområdena.

Som det ser ut just nu i Corona tider står inte bara vi inom Polisen för stora utmaningar som rent ekonomiskt kommer medföra enorma kostnader för samhället. Med det som utgångspunkt vet ingen just nu hur regering/riksdag kommer fördela kommande budgetmedel vilket självklart kan påverka vår tillväxt mot 10 000 fler medarbetare varav flertalet poliser fram till 2024.

En annan del är den extra lönesatsning på polislöner totalt 1 miljard där vi fått ut 2/3 i och med 2020 års myndighetsbudget. Det viktiga är att bevaka och påverka att satsningen kvarstår. Arbetsbelastningen är också en mycket viktig fråga under perioden, både arbetsmiljömässigt men också utifrån den allt mer hårdnande verkligheten och utökade arbetsuppgifterna.

Vi ser nu en ökning av nyutbildade Poliser under 2020 och 2021, men än gapar många stolar lediga på våra utbildningsplatser som det nu kanske finns en möjlighet att fylla utifrån den rådande krisen. Här gäller nu också att fånga upp de som inte redan på polisutbildningen blivit medlemmar så vår höga medlemsanslutningsgrad inte bara bibehålls utan helst utökas.

Verksamhetsplanen fastställs efter det att förbundsområdena har tagit del av den och efter att förbundsregionsrådet på första sammanträdet efter stämman har fått lämna sitt utlåtande över densamma.

Det är min övertygelse att tydliga mål och god förankring hos medlemmarna är en grundförutsättning för att nå förbättrade anställnings- och arbetsvillkor.

Stefan Eklund
Regionordförande

VÅRA MÅL

HUVUDRUBRIKER - LÄNKAR

- A LÖN**
- B ALLMÄNNA ANSTÄLLNINGSVILLKOR**
 - Arbetstid
 - Sommarsemester
 - Villkorsavtal och ersättning ASA/Polis
 - Pension
- C FÖRBUNDSINTERNT**
 - Kommunikation
 - Medlemsadministration
 - Intern utbildning
- D ARBETSMILJÖ**
- E TRYGGHETSFRÅGOR**
- F YRKESFRÅGOR**
 - Personalrörlighet/Tillsättningar
 - Chefsfrågor
 - Tjänstemässig utbildning
 - Kommenderingar
- G MÅNGFALD OCH LIKABEHANDLING**
(Jämställdhet, diskriminering m.m.)
- H OPINION**



ÖVERGRIPANDE MÅL

Huvudansvarig:
Stefan Eklund

Delansvarig:
Styrelsen

- att arbetsgivaren involvera oss i ett tidigt skede i förhandlingar så att vi har en reell möjlighet att påverka deras ställningstagande
- att en satsning på huvudstadens poliser sker genom någon form av tillägg
- att de avtal/kollektivavtal som tecknas ska bli mer begripliga för envar som ska tolka dess innebörd i enlighet med DS 2006:10, "Klarspråk lönar sig"
- att vår överenskommelse om facklig/arbetsmiljö tid omförhandlas/prolongeras så att vi även i framtiden har rätt förutsättningar att på ett adekvat sätt möta medlemmarnas förväntningar samt arbetsgivaren i olika frågor
- att arbetsgivaren använder sig av kriterierna förtjänst och skicklighet vid rekrytering
- att det systematiska arbetsmiljöarbetet fungerar i myndigheten
- att polisregion Stockholm får en sund intern rörlighet som bygger på samsyn mellan parterna och där syftet är att skapa en attraktiv arbetsplats där medarbetare trivs

OM ÖVERGRIPANDE MÅL:

En av de viktigaste frågorna för förbundsregionstyrelsen är att samverkansformerna med arbetsgivaren har en tydlig utformning på alla nivåer. I dagsläget använder vi oss av MBL och skyddskommitté, vilket fungerar hjälpligt. Enligt Arbetsgivarverkets MBL cirkulär framgår med all tydlighet att MBL 10-14 §§ är samverkansförhandlingar. Arbetsgivaren ska i ett tidigt skede involvera de fackliga organisationerna så att vi får en reell påverkansmöjlighet med syfte att nå en enighet.

Förbundsregionstyrelsen kommer att verka för att huvudstadsproblematiken på ett eller annat sätt beaktas ur ett lönehänseende. Ett sätt kan vara ett huvudstadstillägg.

Våra avtal tenderar att bli krångligare och är oftast svåra att tolka om vad det är avtalsparterna vill uppnå. Det är viktigt att parterna försöker skriva mer koncist och enkelt, så att även våra enskilda medlemmar förstår innehållet och syftet med det tecknade avtalet.

En sund intern rörlighet bygger på att medarbetaren söker *till* något och inte *från* något. För att skapa detta tror vi att vi tillsammans med arbetsgivaren måste hitta grundproblemet till den höga rörligheten i vår polisregion. Vi är säkra på att saker som arbetstider och obekvämhetsstillägget måste ses över, men även att arbetsbelastningen måste vara rimlig för våra medarbetare. Polisregion Stockholm måste bli en attraktiv arbetsplats.

För att skapa en bättre arbetsmiljö krävs att det systematiska arbetsmiljöarbetet fungerar, men även att de skyddskommittéer som inrättats har möjlighet att påverka arbetsgivaren på samtliga nivåer. En viktig del är också att skyddsombuden längst ut i linjen har rätt förutsättningar för sitt uppdrag. Det är oftast de som först larmar om att något är fel eller behöver åtgärdas. Här krävs att vi även i framtiden fortsätter att utbilda dessa så att de bibehåller sin status och kompetens.

Vår möjlighet att få till stånd förändringar är att påverka så väl arbetsgivaren som vår förbundsstyrelse. Förbundsregionstyrelsen kommer att prioritera de frågor som våra medlemmar vill att vi ska driva åt dem. Oftast sker detta genom motioner som har vunnit bifall på vår stämma, men kan såklart vara andra frågor som kommer till vår kännedom i vardagen. Målen i vår verksamhetsplan bygger på detta.

*"Polismyndigheten ska vara en attraktiv arbetsplats
där lönen ska spegla det ansvar polisyrrket medför "*

UR MÅL LÖN 2020-2021



A - LÖN

Huvudansvarig:

Andreas Strand

Delansvariga:

Kjell Ahlin, Ulf Pauli

Styrelsens mål för verksamhetsåren 2020/2021:

- att få tillstånd en oenighetsparagraf i kommande RALS som uppmuntrar parterna till fortsatt förhandling istället för lönenämnd
- att även i kommande RALS verka för förhandlingsnivåer på lokal/lokal nivå för att öka inflytandet över lönesättning och lönebilder inom polisregion Stockholm
- att verka för lön under polisutbildningen
- att verka för att lägsta lönenivån för polisassistenter kontinuerligt höjs efter varje lönerevision
- att verka för en reallöneutveckling fram till en viss tjänsteålder alternativt till viss lönenivå med tillhörande tjänstegrader som finansieras utanför RALS
- att lönebilden för poliser ska motsvara deras erfarenhet och kunskap samt det ansvar polisyrket medför
- att polisernas löner ökar till *minst* medellön inom det statliga kollektivet
- att aspirantansvariga på polisområden och på regionsnivå ska få en ny lönestruktur eller ett lönetillägg som motsvarar det ansvar som denna arbetsuppgift medför
- att hundförare efter genomförd hundförarutbildning får en högre lön (lönestruktur)
- att polischefer i kärnverksamheten ska vara löneledande i förhållande till stödverksamheten

OM MÅL LÖN / KOMMANDE RALS

Förbundsregion Stockholm kommer aktivt att verka för att regionerna får delegation att sluta kollektivavtal/överenskommelser på lokal/lokal nivå rörande medlemmars lön och anställningsvillkor. Detta för att kunna möta olika behov och förutsättningar i respektive polisregion.

Ett viktigt mål är att vi återinför betald polisutbildning. Detta kommer att medföra att det blir fler sökande och att de som blir antagna kommer att genomföra utbildningen och slutligen kommer ut i aktiv polistjänst.

Polismyndigheten ska vara en attraktiv arbetsplats där lönen ska spegla det ansvar polisyrket medför. Förbundsregion Stockholm kommer att bevaka lönebilden för såväl polisassistenter, polisinspektörer som för chefer, så att lönebilderna höjs i samband med revisioner inom ramen för RALS.

För att göra verksamheten mer attraktiv och effektiv ska förbundsregion Stockholm verka för en reallöneutveckling fram till en viss tjänsteålder eller lönenivå som inte ska belasta RALSEN, utan så långt som möjligt finansieras av arbetsgivarens budget. Till detta ska knytas tjänstegrader i olika nivåer som är kopplat till arbetslivserfarenhet och kompetens.

Förbundsregionstyrelsen kan konstatera att RALS 2017-2020 har medfört att vi till viss del påbörjat ett efterlängtat polislönelyft, men vi har en bra bit kvar innan vi uppnått vårt mål. Det är därför av stor vikt att vi fortsätter att driva frågan om att polislönerna minst ska motsvara medellönen inom det statliga kollektivet.

Förbundsregionstyrelsen har konstaterat att civila i stödfunktioner ofta tjänar mer än polischefer i kärnverksamheten. Vi anser att det ansvar som det medför att vara polischef i kärnverksamheten måste speglas i lönesättningen och prioriteras.

B - ALLMÄNNA ARBETSVILLKOR

Arbetstid:	Huvudansvarig:	Delansvariga:
Pension:	Kjell Ahlin	Andreas Strand, Maria Jensen
Semester:	Tina Gustafsson	Kjell Ahlin
Villkorsavtal:	Kjell Ahlin	Maria Jensen
ASA, ersättning	Kjell Ahlin	Andreas Strand
Övrigt	Andreas Strand	Kjell Ahlin

Styrelsens mål för verksamhetsåren 2020/2021:

MÅL ARBETSTID:

- att skapa förutsättningar för ett hållbart yrkesliv vilket innebär att hänsyn till ålder, föräldraskap och hälsa ska tas. Verka för att arbetsgivaren vid förhandlingar inom ramen för ASA/Polis beaktar portalparagrafen (3 § ASA/Polis)
- att en arbetstidsförkortning som ökar med antal tjänsteår alternativt levnadsår för skiftetjänstgörande poliser
- att omförhandla 13 § ASA/Polis beträffande restid kontra arbetstid så att den överensstämmer med gällande EU direktiv och de domar som vunnit lagakraft i EU- och EFTA-domstolar
- att en översyn av ASA/Polis rörande beredskap genomförs med särskilt beaktande till ålder eller andra levnadsförhållanden
- att utbilda förbundsområdena och lokalförbundsområdena i ASA/Polis, för att kunna möta arbetsgivaren med kompetens i dessa frågor och i de fall det behövs partsgemensamt utbilda arbetsgivarrepresentanter för att öka deras kunskap i ASA/Polis
- att verka för att obekvämtidstillägg införs vardagar mellan kl 19.00 – 22.00 samt se över nuvarande konstruktion av obekvämtillägg och storhelgsersättning; i syfte att ersättningen ska spegla den uppoffring det innebär att arbeta kväll respektive natt.

MÅL SOMMARSEMESTER ÅR 2020 OCH 2021:

- att semesterdirektiven för 2020 och 2021 är klara senast den 1 februari 2020 respektive 2021
- att regionerna även i framtiden får besluta om semesterriktlinjerna
- att arbetstagare som så önskar ska få en sammanhängande semesterperiod om 4 veckor under veckorna 25–34
- att utöka tiden att växla semester mot insättning i Kåpan extra

MÅL VILLKORSAVTALEN OCH ERSÄTTNING ASA/POLIS:

- att Polisförbundet tillsammans med arbetsgivaren utreder om det är möjligt att erbjuda tjänstebil/förmånsbil till hundförarna
- att avtalet för hundförarna blir klart och motsvarar den kostnad och uppoffring som det medför att vara hundförare
- att ett kollektivavtal sluts som omhändertar ersättning för civilkläder som används i tjänsten och som kräver anpassning till skyddsutrustning, beväpning m.m.
- att Polisförbundet sluter övergripande kollektivavtal som ger möjlighet för lokal/lokala parter att sluta avtal anpassade utefter regionernas behov
- att fria läroböcker och studiematerial tillhandahålls under polisutbildningen

MÅL PENSION:

- att informera medlemmarna om tjänstepensionen och vilken skillnad den gör i förhållande till den allmänna pensionen
- att under 2020-2021 anordna en eller flera föreläsningar rörande våra pensionsavtal
- att bevaka delpensionsavtalet med syftet att få en tillämpning i enighet med avtalets intentioner
- att verka för att ta fram en nationell generös policy för delpension samt verka för möjligheten att fortsätta med delpension efter ordinarie pensionsålder

OM MÅL ALLMÄNNA YRKESVILLOR:

Eftersom vi inte är en kollektivavslutande part i villkorsavtalsfrågor så är vår möjlighet att kunna påverka, genom att vi motionerar till Polisförbundets kongress i dessa frågor samt att vi för våra medlemmars talan vid olika nationella träffar. Vi ska även förmå arbetsgivaren i polisregion Stockholm att påverka Polismyndigheten nationellt i frågor som vi har ett gemensamt intresse och ansvar för. Det är en framgångsfaktor när vi tillsammans med arbetsgivaren på lokal/lokal nivå kan driva villkorsfrågor. Detta medför att rätt förutsättningar skapas för våra medlemmar, vilket i sin tur gynnar verksamheten. Ovan är några frågor bland många som vi uppmärksammat men vi kommer självklart att driva andra frågor också.

En av våra viktigaste frågor är att få ett ökat lokal/lokalt inflytande i polisregion Stockholm. En framkomlig väg för att nå dit är att vi i vissa frågor och områden får rätten att sluta kollektivavtal på vår nivå efter delegation. Många frågor skulle genom detta kunna få lösningar anpassade ut efter behoven i vår polisregion.

Arbetsstidsfrågorna är alltid högaktuella och här krävs att skapa rätt förutsättningar för förbundsområdena och lokalförbundsområdena, så att de kan påverka arbetstiden ut efter den lokala problembilden och verksamheten. Självklart med ett beaktande av ASA/Polis § 3. Förbundsregionstyrelsens uppfattning är att dessa frågor ska hanteras nära medarbetarna och anpassas efter de förutsättningar som råder på de olika arbetsplatserna.

Vi kommer driva frågan om förändring i restidsfrågan som under en längre tid varit aktualiserad. Det är för oss en självklarhet att vårt kollektivavtal inte ska vara sämre än gällande rätt inom EU och i de fall det är det, så är vårt kollektivavtal ogiltigt enligt den s.k. EU-spärren.

Genom utbildning i ASA/Polis kommer vi kunna argumentera på alla nivåer mot arbetsgivaren då deras verksamhetskrav inte motsvarar personalsituationen och inte heller tar höjd för den s.k. "portalparagrafen". Lyckas vi i dessa frågor kommer arbetssituationen och arbetsmiljön bli betydligt bättre för våra medlemmar. Arbetsgivaren måste lära sig att hushålla med personalen. Vi kommer att ställa oss till förfogande för att partsgemensamt utbilda arbetsgivaren i ASA/Polis för att öka förståelsen och kunskapen hos dem för att slippa onödiga brott mot kollektivavtalet.

Vi kommer att ställa oss till förfogande för att hjälpa enskilda medlemmar eller grupper på de olika arbetsplatserna i pensionsfrågor. Vi kommer också försöka arrangera en eller flera föreläsningar av ex. SPV för att ge våra medlemmar de bästa råden inför en kommande pension.

- FÖRBUNDSINTERNT

Kommunikation – se även målavsnittet Opinion

Kommunikation:	Huvudansvarig:	Delansvariga:
Blåljus:	Tina Gustafsson	Stefan Eklund
Intrapolis:	Stefan Eklund	Tina Gustafsson
Förbundsregion-Nytt	Tina Gustafsson	Annicka Lyckeberg, Susanne Ekberg
Tidningen POLISEN	Tina Gustafsson	Styrelsen i övrigt
Nedlagd 2018	Stefan Eklund (ansvarig utgivare)	Tina Gustafsson

Styrelsens mål för verksamhetsåren 2020/2021:

- att via hemsidan www.blaljus.nu lyfta aktuella och pågående frågor
- att informera via förbundsregionens sida på Intrapolis
- att stödja förbundsområdenas sidor på Intrapolis
- att vid behov skriva och sprida förbundsregionsnytt till medlemmar via förbundsområdena
- att inhämta information från medlemmarna, föreningarna och andra fackliga organisationer
- att bevaka polisens resursbrist och framtida expansion

OM MÅL KOMMUNIKATION:

Att kommunicera och informera om viktiga och pågående frågor är viktigt i en facklig organisation, såväl internt som externt. Styrelsen har stort behov av att nå ut och få in information som speglar medlemsviljan liksom göra sig hörd gentemot arbetsgivare, politiker på kommunal och riksdagsnivå, journalister, andra fackliga förbund m fl.

Ett parallellt uppdrag är att fortlöpande redovisa och informera om det fackliga och pågående arbetet mot målen inom verksamhetsplanens alla områden (A-H).

Våra informationskanaler är: hemsidan blaljus.nu, Intrapolis och förbundsregion-nytt, förbundsstyrelsens Verksamhetsberättelse och Verksamhetsplan, nätverk m.m.

Förutom de ovan angivna och övergripande målen syftar kommunikationsarbetet till att involvera fler. Sedan 2019 finns ett regionalt kommunikationsnätverk med representanter från förbundsområdena. Nätverket träffas regelbundet och vid behov.

Under kommande verksamhetsår ska plattformen för hemsidan blaljus.nu uppgraderas. Samtidigt kommer tekniken bakom hemsidan att "moderniseras" d.v.s. anpassas till olika mobila upplösningar.

Tidigare redaktör för blaljus.nu, Tommy Hansson, har gått i pension men kommer glädjande att fortsätta som polisfacklig-debattör och skriva på blaljus.nu.

Medlemsadministration

	Huvudansvarig:	Delansvariga:
Medlemsrekrytering:	Stefan Eklund	Styrelsen
Medlemsregister:	Kjell Ahlin	Annicka Lyckeberg Susanne Ekberg

Styrelsens mål för verksamhetsåren 2020/2021:

- att rekrytera nya medlemmar till Polisförbundet.
Vi ska vara det självklara fackliga alternativet för poliser
- att samtliga nyanställda får en likvärdig medlems- och försäkringsinformation
- att informera om Polisförbundets medlemsförsäkringar
- att ge förbundsområdena fördjupad information om vilka försäkringar som våra medlemmar omfattas av
- att expeditionen ska vara tillgänglig för medlemmar och förtroendevalda

OM MÅL MEDLEMSADMINISTRATION:

HÖG MEDLEMSANSLUTNING

Rekryteringen av nya medlemmar börjar redan på polisprogrammen, bland annat genom att Peter Larsson, Polisförbundets studerandeombudsman, regelbundet besöker skolorna och är tillgänglig för eleverna, som stöd, under hela deras utbildning och aspiranttid.

I maj 2020 välkomnades 170 aspiranter till polisregion Stockholm. Av dessa var 90 procent redan medlemmar i Polisförbundet. Men vi vill se att alla d.v.s. 100 procent blir våra medlemmar. Styrelsen, tillsammans med förbundsområdena, jobbar för att få med alla poliser som medlemmar i Polisförbundet. Det är genom en god rekrytering av de blivande poliserna som vi kan behålla en hög anslutningsgrad. Styrelsen fortsätter, med förbundsområdenas hjälp, sitt uppdrag med att rekrytera nya men också för att behålla redan befintliga medlemmar.

LIKVÄRDIG MEDLEMS- OCH FÖRSÄKRINGSINFORMATION

Alla poliser, nya som gamla, som blir medlemmar i Polisförbundet får ett välkomstmejl där Polisförbundet informerar om medlemskapets olika förmåner, bland annat; rättslig hjälp, PAE (polisens arbetslöshetsersättning), råd och stöd från fackliga företrädare, kollektiv medlemsförsäkring, Polistidningen m.m.

Det är av särskild vikt att de lokala fackliga företrädarna på förbundsområdesnivå får möjlighet att möta de nya polisaspiranterna i ett tidigt skede - när polisaspiranterna kommer ut till sina arbetsplatser - för att informera om fackets roll och medlemskapets alla förmåner. I allmänhet ger arbetsgivaren utrymme för det.

INFORMERA OM POLISFÖRBUNDETS MEDLEMSFÖRSÄKRING

Förbundsregionens försäkringsinformatörer kan, när medlem så efterfrågar, komma ut på olika arbetsplatser för att informera om Polisförbundets gruppförsäkringar. Medlemmar som önskar få råd och stöd om hur de ska tänka när det gäller deras och familjens försäkringsskydd hänvisas till Polisförbundets försäkringskontor på 08-676 97 00 tonval 2. På Polisförbundets hemsida www.polisforbundet.se/forsakringar hittar medlemmarna mer information om försäkringarna.

INFORMERA FÖRBUNDSOMRÅDENA OM FÖRSÄKRINGAR

Styrelsen informerar, tillsammans med representanter från regionens huvudskyddsombud (HSO) om de försäkringar som våra medlemmar omfattas av under och efter arbetstid, något som också lyfts fram vid introduktionsutbildningen för våra nya fackliga företrädare (se intern utbildning).

EXPEDITIONEN

Expeditionen är förbundsregionens och förbundsområdenas administrativa stöd i frågor som gäller medlemsadministration och försäkringsinformation. Expeditionen strävar efter hög tillgänglighet, oavsett om medlemmarna kontaktar oss via telefon, mejl eller besök.



Intern utbildning

	<u>Huvudansvarig:</u>	<u>Delansvariga/biträder:</u>
Facklig introutbildning:	Tina Gustafsson	Robert Brindeby
Facklig grundutbildning:	Robert Brindeby	Tina Gustafsson
Arbetsmiljö introutbildning	Roger Östergren	Robert Brindeby

Styrelsens mål för verksamhetsåren 2020/2021

- att erbjuda nya fackliga företrädare och skyddsombud adekvat grundutbildning
- att hålla facklig grundkurs för förbundsregion Stockholm och andra förbundsregioner
- att informera och rekrytera till Polisförbundets utbildningstrappa
- att genomföra en utbildningsinsats för styrelsemedlemmar i förbundsområdena (de år det inte är kongress)

OM MÅL INTERN UTBILDNING

Den fackliga organisationens uppgift är att i samverkan och med stöd av lagar och regler, påverka arbetsgivarens beslutsfattare till kloka beslut och genom avtal åstadkomma en bättre anställningssituation för sina medlemmar.

Därefter är det en viktig facklig uppgift att kontrollera att arbetsgivaren efterlever lagar och ingångna avtal.

Utbildning är således en förutsättning för den fackliga verksamheten, dvs att den förtroendevalde har kunskap om gällande lagar och avtal.

POLISFÖRBUNDETS UTBILDNINGSTRAPPA

Varje utbildningssteg i utbildningstrappan ger förtroendevalda, såväl fackliga som skyddsombud, ökad förståelse för sin roll i helheten liksom de "verktyg" som finns i respektive roll.

"Utbildningstrappan" startar med en introduktionskurs (1 dag) som främst vänder sig till de nyvalda fackliga företrädarna i vår förbundsregion. Introduktionsutbildningen ger en inblick i det fackliga uppdraget, olika försäkringar men också behörighet att söka vidare till andra utbildningssteg, t ex facklig grundkurs eller arbetsmiljöutbildningen.

Förbundsregionen genomför även en facklig grundkurs för regionens fackliga företrädare där också förbundsområdena Rikspolisen och Nationella avdelningar har tilldelats platser. Om utrymme finns erbjuds även fackliga från andra regioner möjlighet att delta.

Polisförbundet ser just nu (år 2020) över den fackliga utbildningsverksamheten.

INFÖR POLISFÖRBUNDETS KONGRESS (2020) planerar regionstyrelsen en utbildningsinsats för alla förbundsområdesstyrelser i regionen.

Andra utbildningsinsatser för fackliga förtroendemän planerar vi att genomföra vartannat år (då det inte är kongress).

- ARBETSMILJÖ

Huvudansvarig:

Roger Östergren

Delansvariga:

Marie Fogman Göthberg
Maria Jensen

Styrelsens mål för verksamhetsåren 2020/2021:

Systematiskt arbetsmiljöarbete

- att fortsätta det strategiska arbetet med systematiska arbetsmiljöarbetet (SAM)
- att följa upp arbetsskador och tillbud, skyddsronder, fördelningssamtal, rehabilitering och arbetsmiljöutbildning

Bevaka och arbeta för förbättringar i redan påbörjade arbetsmiljöfrågor

- lokaler
- civila/annan anställd i arrest- och jourmiljö
- hot och våld mot polisanställda och ensamarbete
- arbetsbelastning för alla polisanställda inklusive chefer
- trafikolyckor med tjänstefordon
- buller
- corona (covid-19)

Driva bifallna motioner;

- ett alternativ och mer centralt placerad uppställningsplats för SPT-fordon
- samt
- förbättringar gällande ersättning och stöd genom arbetsgivarens försäkringar
- återinförande av rehabiliteringsgrupper

OM MÅL ARBETSMILJÖ

I första hand arbetar vi mot våra prioriterade mål. Vi vet dock av erfarenhet att det när som helst kan uppstå nya och oförutsedda arbetsmiljöproblem. Vid behov kommer omprioriteringar i vår verksamhet att göras.

Huvudmålet för skyddsorganisationen är att alla polisanställda ska ha rätt förutsättningar att utföra sina arbetsuppgifter och att de har en så bra arbetsmiljö som möjligt. Detta gör vi genom att, i allt vi gör, arbeta med det systematiska arbetsmiljöarbetet.

En viktig del i det systematiska arbetet är det arbete som sker i skyddskommittéer och beredningsgrupper på alla nivåer. Inrättandet av så kallade SAM-dagar på samtliga nivåer är en åtgärd som uppfattats mycket positiv. SAM-dagarna ska genomföras och följas upp årligen.

Anmälningar av arbetsskador och tillbud analyseras i samverkan. Särskilda åtgärder vidtas mot identifierade allvarliga problem, såsom anmälningar kopplade till organisatorisk och social arbetsmiljö, trafikolyckor med tjänstefordon och hot och våld/ensamarbete.

Riskbedömningar och skyddsronder sker kontinuerligt och när behov uppstår och på alla nivåer där beslut fattas och där medarbetare berörs. Arbetet inkluderar även upprättande av handlingsplaner och uppföljning av åtgärder. Delaktighet och påverkansmöjligheter i allt SAM-arbete är en stor framgångsfaktor.

Arbetsmiljöfrågor kring lokaler omhändertas i de lokalförsörjningsråd som finns på alla nivåer. Viktiga frågor är bl.a. prioritering av lokalbehov, lokalers utformning och säkerhet.

Corona-krisen har medfört ett stort behov av omhändertagande av olika arbetsmiljöfrågor. En del av dessa frågor löses på kort sikt, men en del frågor kommer att kräva längre tid. Därför kommer detta arbete pågå även efter krisen.

Det nätverk som skyddsorganisationen har byggt upp inom regionen arbetar målmedvetet och gemensamt med arbetsmiljön. Med gemensamma möten, utbildningar och kontinuerlig kontakt hjälps vi åt och utbyter erfarenheter och kunskap och driver viktiga arbetsmiljöfrågor.



"En viktig del i det systematiska arbetet är det arbete som sker i de skyddskommittéer och beredningsgrupper på alla nivåer"

E - TRYGGHET

Huvudansvarig:

Kjell Ahlin

Delansvariga:

Tina Gustafsson

Styrelsens mål för verksamhetsåren 2020/2021:

- att informera medlemmarna och utbilda fackligt förtroendevalda i rättshjälpens möjligheter och begränsningar
- att stötta förbundsområden och medlemmarna i arbetsrättsliga frågor
- att följa och driva ärenden där medlemmars rättssäkerhet åsidosätts eller ifrågasätts
- att genomföra möten och utbildning i vårt rättshjälpsnätverk
- att Polisregion Stockholm tillsätter funktioner med kompetens för att säkerhetsställa medarbetarens rätt till ersättning och stöd genom arbetsgivarens försäkringar
- att Polisförbundet verkar för att Polismyndigheten ska betala ut den ersättning poliser tilldöms i domstol och överta skulden mot den dömda
- att det ska bli svårare för utomstående att identifiera polisers privata uppgifter
- att Polismyndigheten tar ett större ansvar för hur poliserna på ett säkert sätt ska kunna ta sig till och från arbetsplatsen utan att riskera angrepp, förföljas eller identifieras av kriminella personer

OM MÅL TRYGGHET:

Poliser anklagas för oegentligheter, brott, försummelser eller olämpliga uttalanden. Ibland är det faktiska händelser som ligger bakom, i andra fall handlar det om fabricerade anklagelser eller korta videosnuttar av ett längre händelseförlopp. Oavsett bakgrunden är det alltid tacksamt stoff för media att exploatera. När poliser gör ett bra jobb och löser omöjliga uppgifter på ett föredömligt sätt, är det ingen nyhet.

Det kan vara mycket svårt som facklig representant att svara på medias anklagelser, det blir gärna inkvisitoriska frågor om huruvida man försvarar det påstått förkastliga beteendet. En väl förankrad kommunikationsstrategi kan vara en ledning för var och en som hamnar i den situationen.

Vi har Polisförbundets och förbundsregionens mediepolicy som stöd i det arbetet. Det rättsliga stödet till poliser som misstänks för brott i tjänsten är därför mycket viktigt. Självklart borde det vara arbetsgivarens ansvar att försvara poliser som anklagats för det arbete de utfört. Men när verkligheten ser annorlunda ut är det oftast bara Polisförbundet som stöttar anklagade poliser. Den enskilde polisen är ofta mycket utsatt och medialt ansatt – en stigmatisering som annars främst drabbar så kallade kändisar eller politiker. Därför måste Polisförbundet på varje nivå, från turombud till ombudsmän, nå upp till mycket högt ställda krav på kunskap om regelverket och på vilket sätt medlemmen kan stödjas i varje uppkommen situation.

Det är särskilt viktigt, då poliser förutom det straffrättsliga regelverket, kan straffas via det arbetsrättsliga systemet, genom avsked, uppsägning, löneavdrag eller varning. Till det kommer arbetsgivarens omplaceringsmöjlighet och makten över i-lönesättningen. Praxis är att en polis har sämre arbetsrättsligt skydd än andra anställda vid

misskötsamhet. Polisförbundet ska vara en garant för att arbetsgivaren inte går utanför denna praxis på ett felaktigt sätt som kan drabba våra medlemmar. Något som kräver en särskild uppmärksamhet, är att bevaka våra skyddsombud, som ofta är stridbara och tar sitt uppdrag på allvar så att de inte blir förfördelade med anledning av att de bevakar sina kollegors arbetsmiljö.

Förbundsregionens rättshjälpsnätverk är avsett att bredda kunskapen och ge alla medlemmar bättre möjligheter till korrekt likabehandling i frågor som rör rättsskydd och arbetsrätt.

Det är även av vikt att arbetsgivaren i Polisregion Stockholm tar sitt ansvar och tillsätter funktioner med kunskap om arbetsgivarens försäkringar, så att medarbetaren får rätt information, ersättning och stöd i dessa frågor.

Förbundsregion Stockholm driver frågan om att ersättningsanspråk/skadestånd som tilldöms poliser kommer dessa tillgodo. Ofta saknar den dömda medel vilket försvårar utbetalningen. Därför är det viktigt att Polismyndigheten betalar ut ersättningen/skadeståndet till den drabbade polisen och övertar skulden mot den dömda.

Under en längre tid har vi konstaterat att våra poliser utsätts för hot och våld i närheten av hemmet. Det är därför viktigt att arbetsgivaren tar ett större ansvar för hur poliserna på ett säkert sätt kan ta sig till och från arbetsplatsen. Detta kan ske genom information och utbildning i taktiskt tänkande. Även familjemedlemmar ska ges relevant information, så att dessa kan vara observanta i vissa situationer nära hemmiljön och agera då de misstänker något.

För att försvåra för kriminella och utomstående med ont uppsåt krävs att det blir avsevärt svårare att få ut privata uppgifter om poliser.

F - YRKESFRÅGOR

Regionens aktiviteter och budget

Huvudansvarig:

Marie Fogman
Göthberg

Delansvariga:

Stefan Eklund

Styrelsens mål för verksamhetsåren 2020/2021:

- att granska hur det kommer sig att så många sökanden till polishögskolan blir underkända i samband med psykologsamtalen samt en genomlysning hur rekryteringen borde se ut för att de mest lämpliga och välmotiverade rekryteras och slutför utbildningen till polis
- att fortsatt delta i och bevaka det s.k. SPETS-arbetet, resursdimensioneringen, som förhandlas varje år, liksom hur resurser och medel fördelas i regionen
- att polisutbildningen ska kunna leverera en komplett utbildad polis, där bl.a. utryckningsförarutbildning och MP5-utbildning ingår.

OM MÅL YRKESFRÅGOR:

GRANSKNING AV REKRYTERINGEN TILL POLISHÖGSKOLAN

En bifallsmotion från vår stämma i april 2020 som säger att Förbundsstyrelsen ska granska hur det kommer sig att många sökande underkänns på psykologsamtalen vid rekryteringen. Granskningen ska också genomlysna hur de mest lämpliga, välmotiverade ska antas och genomföra utbildningen till polis.

Motionen har skickats till Kongressen 2020, vi bevakar utgången.

SPETS/RESURSDIMENSIONERING

Var behövs personalresursen? Var är det mest kritiskt och hur ska regionen dimensioneras? Under arbete med Spets som avslutades 2019 har bl.a. nyckeltal tagits fram för BF/IGV samt för utredningsverksamheten. Nu är det ett flertal andra arbeten som pågår både regionalt och nationellt, det får vi förhålla oss till och bevaka. Resursdimensioneringen är förhandlad för 2020 och år 2021 kommer förhoppningsvis den poliskritiska resursen att öka.

KOMPLETT POLISUTBILDNING

Motionen vann bifall på Kongressen 2018 och sen dess har en del positiva delar i arbetet för en komplett polisutbildning skett. Ett flertal beslut har fattats av HR-direktören i Polismyndigheten vilka kommer att genomföras under år 2020, några se nedan.

INRÄTTA ETT NATIONELLT UTBILDNINGSRÅD

I dialog med lärosätena tydliggöra utbildningsplanen kopplat till innehåll och krav i relevanta färdighetsämnen.

Polismyndigheten ska i samråd med lärosätena ta fram rutiner och följa upp myndighetens beställning av polisprogrammet och lärosätenas genomförande av utbildningen. Förbundsregionen bevakar fortsatt frågan, via Polisförbundet för att se hur och om besluten ger någon effekt



*”Var behövs personalresursen?
Var är det mest kritiskt och
hur ska regionen dimensioneras?”*

UR MÅL YRKESFRÅGOR 2020/2021

Personalrörlighet/Tillsättningar

Huvudansvarig:

Marie Fogman Göthberg

Delansvariga:

Ulf Pauli

Styrelsens mål för verksamhetsåren 2020/2021:

- att en utveckling av bemanningsavtalet kommer till stånd
- att en partsgemensam rörlighetsgrupp bildas i regionen
- att utöka facklig medverkan i förhållande till nuvarande ordning i alla tillsättningsärenden

OM MÅL PERSONALRÖRLIGHET/TILLSÄTTNINGAR

Till gagn för verksamheten och medlemmarnas utveckling vill styrelsen främja en sund personalrörlighet. Arbetet kring personalrörligheten ska bedrivas i samarbete med förbundsområdena genom rörlighetsnätverket.

UTVECKLING/ÖVERSYN AV BEMANNINGSAVTALET

I början av 2017 tecknades ett kollektivavtal mellan Polismyndigheten och Polisförbundet avseende rekryteringar och arbetsledningsbeslut med eller utan föregående intresseanmälan. Avtalet behöver utvecklas för att omhänderta all bemanning i myndigheten, där möjligheten för fackliga företrädare att ha mer insyn i tillsättningsprocessen ska eftersträvas.

En nationell partsammansatt grupp har under 2020 påbörjat ett arbete gällande översyn av den befintliga bemanningsprocessen. Förbundsregionstyrelsen deltar.

VERKA FÖR EN PARTSGEMENSAM RÖRLIGHETSGRUPP I REGIONEN

Förbundsregionstyrelsen ska aktivt delta i det regionala bemanningsrådet och fortsätter arbeta för att en partsammansatt grupp bildas som samverkar kring rörlighetsfrågorna i regionen. Målet är att förbättra personalpolitiken och därmed öka attraktionskraften till polisyrket.

UTÖKA FACKLIG MEDVERKAN I FÖRHÅLLANDE TILL NUVARANDE ORDNING I ALLA TILLSÄTTNINGÄRENDEN

Det fackliga inflytandet i samband med tillsättningar har i regionen kraftigt begränsats med anledning av bemanningsavtalet. Förhållandet är inte optimalt och det uppstår många gånger frågetecken kring hur olika tillsättningar har gått till. Frågetecknen som medlemmar vänder sig till sina fackliga företrädare med. Det finns därför all anledning att utöka den fackliga medverkan i samtliga tillsättningsärenden i jämförelse med hur det ser ut idag.

Chefsfrågor

Huvudansvarig:
Stefan Eklund

Delansvariga:
Ulf Pauli

Styrelsens mål för verksamhetsåren 2020/2021:

- att operativ verksamhet ska ledas av poliser med adekvat polisiär funktionsutbildning med bred polisiär erfarenhet
- att befintlig kompetens bland nuvarande och tidigare chefer tas tillvara på ett bättre sätt
- att en personlig kompetensplan ska vara en självklarhet och ingå i utvecklingssamtalet
- att relevant karriärplanering och utveckling med goda alternativa karriärvägar ska finnas vid avbrott som chef eller vid avslutande av chefsförordnande
- att säkerställa chefsrekrytering via gemensamt framtagna principer alt avtal
- att anpassa förordnandetiderna till verksamhetens olika krav

OM MÅL CHEFSFRÅGOR:

OPERATIV VERKSAMHET SKA LEDAS AV UTBILDADE POLISER

Polismyndighetens ledarkriterier är allmänt hållna. Inom polisen utövas ett chefs- och ledarskap inte enbart i en traditionell vardaglig kontext utan även i oförutsedda, oklara, osäkra och komplexa situationer/miljöer.

Det handlar således inte enbart om ett chefs- och ledarskap i traditionell bemärkelse, utan ett ledarskap under pressade förhållanden inom ramen för hela det polisiära uppdraget. Med beaktande av denna spännvidd och komplexitet framstår kraven på kunskap och erfarenhet av den verksamhet som denne ansvarar för som särskilt framträdande. Operativ erfarenhet samt erfarenhet från olika delar av polisverksamheten bör framöver vara ett krav för att bli antagen till de olika föreslagna utbildningsdelarna i den nya chefsutbildningen samt vara en merit vid rekryteringar.

KOMPETENS OCH LEDARSKAP

Ledarskapet bör framöver mer präglas av tillit som grund med ett större mandat både för chefer och för den enskilde individen. Ett kvalitativt utvecklingssamtal bör därför vara grunden till arbetet att forma en chefsutvecklingsplan eller kompetensutvecklingsplan där naturligtvis även förbundsregionen bör vara delaktig. Genom detta arbete kan befintlig kompetens hos chefer och medarbetare omhändertas på ett mer konstruktivt sätt.

KARRIÄRVÄXLING/UTVECKLING

Karriärplaneringen ska finnas både under och efter ett aktivt ledarskap. Det är viktigt att karriärväxlingen är planlagd med god framförhållning för att skapa möjligheter för medarbetaren att få en utveckling med goda alternativa karriärvägar vid avbrott som chef. Behov av kompetens för nytt uppdrag eller funktion ska tillgodoses och utgör normalt en del i utvecklingssamtalet vari frågan om karriärväxling ska ingå.

REKRYTERING

Vid rekrytering av chefer är det viktigt att den som rekryteras har ett intresse av människor och kan motivera personalen att göra ett bra jobb. Ledarskapet måste präglas av tillit och spegla empati och lyhördhet i den tuffa vardag som den enskilde medarbetaren vistas i. I samband med rekrytering ska även frågor avseende mångfald och likabehandling vara meriterande.

Det är viktigt att fackliga företrädare deltar vid uttag av chefer på olika nivåer. För att det ska finnas en tydlighet om vem eller vilka som hanterar dessa frågor, är vår uppfattning att fackliga företrädare på förbundsområdesnivå deltar vid uttag till direkta ledarskapet.

Uttag till det indirekta och strategiska ledarskapet ska hanteras i samverkan med förbundsregionstyrelsen och berörda förbundsområden.

FÖRORDNANDETIDER

Polisyркets olika komplexa arbetsuppdrag kräver chefer med en bred kunskap och i många fall kräver verksamheten en förmåga att hålla ut över tid. Att generellt ha en förordnandetid om 4 år för samtliga chefer ser vi som kontraproduktivt då en förordnad chef redan efter 2 år börjar se sig om efter ny funktion. För att kunna verka som ledare över tid måste en chef kunna känna att den har adekvat tid till sitt förfogande. Vår bedömning är att förordnandetider endast bör förekomma på den strategiska chefsnivån.



Tjänstemässig utbildning

Huvudansvarig:

Maria Jensen

Delansvariga:

Marie Fogman Göthberg
Roger Östergren

Styrelsens mål för verksamhetsåren 2020/2021:

- att tjänstemässig utbildning ska hanteras på regional nivå
- att utbildning ska genomföras med prioritering av POLKON
- att utryckningsförarutbildning, Polisens Nationella Förarutbildning (PNF) samt utredarutbildning för poliser
- att efter gemensam grundutbildning på Polishögskolan (PHS), ges möjlighet till specialisering genom vidareutbildning

OM MÅL TJÄNSTEMÄSSIG UTBILDNING:

Tjänstemässig utbildning är ett mycket viktigt område. Styrelsen måste säkerställa att nödvändig utbildning ges till arbetstagaren i förhållande till de arbetsuppgifter som denne har att utföra. För att säkerställa detta så sitter vi fackligt med i det regionala utbildningsrådet.

Fram till den 1 januari 2015 hanterades utbildningar på regionsnivå men i samband med omorganisationen flyttades denna hantering till nationell nivå.

Om mandatet under verksamhetsåren skulle läggas på regionen igen kommer vi att verka för att öka det fackliga inflytande gällande kompetensförsörjning och utbildning.

Personal- och resursbrist får inte vara orsak till nedskärningar av utbildningar. Att utbildningar ställs in eller skjuts på framtiden kommer att leda till stora utbildningsberg.

I det nya löneavtalet finns ett tänk, gällande Karriär och Utvecklings Vägar, s.k. KUV:en där medarbetaren ska kunna utvecklas bl. a genom utbildning och göra karriär utan att bli chef. Vi kommer att bevaka hur det går i den viktiga frågan!

Kommenderingar

Huvudansvarig:

Maria Jensen

Delansvariga:

Marie Fogman Göthberg

Roger Östergren,

Patrik Gustafsson

Styrelsens mål för verksamhetsåren 2020/2021:

- att kommenderingar genomförs med minimala skador, fungerande logistik, fullgod utrustning och utbildning samt med en i övrigt god arbetsmiljö
- att medverka vid riskbedömningar, stabsarbetet samt uppföljning i samband med lokala, regionala och i vissa fall, nationella kommenderingar
- att särskilt bevaka arbetet med att omhänderta arbetsskador och tillbud

OM MÅL KOMMENDERINGAR:

Arbetet med kommenderingsfrågor sker framför allt inom regionens HSO-nätverk, men även inom styrelsen och förbundsområdena.

Vi bevakar att ersättning, arbetstider, resor och boenden i samband med kommenderingar ligger på en rimlig och acceptabel nivå. Vi bevakar även utvecklingen av utbildningskrav och behov av anpassad utrustning.

Vi bevakar arbetsmiljön genom medverkan vid riskbedömningar, stabsarbete, hantering av arbetsskador/tillbud samt uppföljningar.

- MÅNGFALD OCH LIKABEHANDLING

Huvudansvarig:

Marie Fogman
Göthberg

Delansvariga:

Roger Östergren,
Kjell Ahlin, styrelsen

Styrelsens mål för verksamhetsåren 2020/2021:

- att aktivt delta i regionens Likabehandlingsråd
- att följa upp regionens jämställdhetsplan 2017-2020, där bl.a. "metoo#nödvärn" ingår, samt delta i framtagandet av en ny plan
- att bevaka utgången av de riktade medel som ska användas i regionen senast den sista december 2020 för att bl.a. motverka maskulinitetsnormer med fokus på en god arbetsmiljö fri från kränkningar utifrån Diskrimineringslagen
- att följa upp och bevaka utvecklingen angående representationen av kvinnliga förtroendevalda inom förbundsregion Stockholm
- att följa upp utvärderingen gällande individuell lönesättning för att bevaka eventuell snedfördelning mellan kvinnor och män efter varje revisionstillfälle
- att ta fram statistik rörande fördelningen manliga/kvinnliga chefer/arbetsledare inom polisregion Stockholm
- att få fler kvinnliga poliser som söker chef- och arbetsledande funktioner
- att bevaka hur Polismyndigheten och regionen arbetar med HBTQ-frågor
- att det vid rekrytering av chefer ska vara meriterande att ha kunskap och erfarenhet av mångfald- och likabehandlingsfrågor

OM MÅL MÅNGFALD OCH LIKABEHANDLING:

Likabehandlingsfrågorna hanteras i regionens Likabehandlingsråd som startade i slutet av 2018. Rådet möts 4 ggr per år och det har tagit en stund att få rådet att "fungera". Jämställdhetsplanen 2017-2020 togs inte fram partsgemensamt vilket har påtalats, den bör följas upp och vi ska delta i framtagande av en ny plan. Likabehandlingsfrågorna är en stående punkt vid våra HSO-möten. Vid behov lyfts frågor till regionens skyddskommitté.

RIKTADE MEDEL FÖR EN BÄTTRE ARBETSMILJÖ

Under 2020 ska riktade medel fördelas i regionen till arbete med kultur- och likabehandlingsfrågor, främst för att *bidra till* en god arbetsmiljö fri från kränkningar och med "lyse" på hur maskulinitetsnormer påverkar myndighetens arbete på alla nivåer inom alla verksamheter. Vi bevakar.

STYRELSESAMMANSÄTTNING

Vi inventerar förbundsområdenas styrelser och regionsstyrelsen för att se representationen av kvinnor respektive män. Frågan bör i första hand bevakas av valberedningarna.

INDIVIDUELL LÖNESÄTTNING

Mot bakgrund att vi går mot ett allt mer individuellt inriktat system är det särskilt viktigt att vi fortsätter att noggrant bevakar denna fråga efter varje lönerevision.

UTFALLET MANLIGA/KVINNLIGA CHEFER SAMT ATT FÅ FLER KVINNOR ATT SÖKA CHEFSFUNKTIONER

Det är en viktig fråga där vi arbetar för att få fler kvinnor att söka arbetsledande funktioner. Många olika projekt riktat mot kvinnor har genomförts under åren med varierade resultat. Det är nog dags att tänka om och ge alla anställda information och utbildning i frågan. Frågan är högaktuell på regionens Likabehandlingsråd.

Vi följer upp hur fördelningen mellan kvinnor och män på arbetsledande och chefsfunktioner är i regionen.

HBQ, HOMOSEXUELLA, BISEXUELLA, TRANS – OCH QUEERPERSONER

Förening för Gaypoliser i Sverige startade i Stockholm år 2000 och var en ideell förening, den lades ner under 2016. Föreningen var helt fristående från Polisen som myndighet. Kopplingen till Polismyndigheten var att föreningen arbetade för en öppnare och mer tillåtande arbetsplats samt att medarbetare skulle ha en god kunskap om HBQ-frågor och hatbrott. Under hösten 2019 har Polismyndigheten en utsedd person som jobbar med frågan.



H - OPINION

Huvudansvarig:

Tina Gustafsson

Delansvariga:

Stefan Eklund, Styrelsen

Styrelsens mål för verksamhetsåren 2020/2021:

- att behålla, och helst förbättra, den höga tillgängligheten för media och på det sättet vara med och påverka opinionen och beslutsfattare i sakfrågor
- att tillsammans med Polisförbundet, andra förbundsregioner eller andra fackliga organisationer driva och delta i olika aktiviteter
- att göra oss hörda i debatten, belysa polisens vardag och yrkets utsatthet. Fortsatt deltagande i Polisförbundets kampanjer

OM MÅL OPINION:

I den mediala världen är det lite "den som inte hörs och syns finns inte".

Polisförbundet nationellt avsätter stora resurser för att nå ut med vår syn på polisyrkets status, viljeriktning med mera. I den debatten vill också vi vara med och bidra med vårt regionala stockholmsperspektiv.

Det gör vi främst via vår hemsida www.blaljs.nu där vi bl a lyfter vi fram förbundsregionens verksamhetsinriktning och erfarenheter, insändare liksom kommentarer till aktuella händelser - i syfte att spegla polisens verklighet och förutsättningar.

Vi finns tillgängliga för media som t ex vill komma i kontakt med poliser direkt och som vill uttala sig.

Vi deltar i kampanjer som Polisförbundet anordnar. Ett sådant exempel är "Polisens dag" som 27 augusti 2020 genomförs för tredje året.



Polisens dag - sista torsdagen i augusti

