



# POLISEN

VECKOLIG TIDSKRIFT  
FÖR POLISFÖRBUNDET  
REGION STOCKHOLM  
Nr 4 2015



***2015; Ett år av  
förändring  
Lena von Sydow***

***Manifestation  
utan  
motstycke***

***Omorganisation  
hur påverkar den  
oss och  
allmänheten***

# LEDAREN

**Jag trodde kanske inte fullt på idén med den nya myndigheten. Men att det skulle bli så här illa kunde jag och säkert många med mig inte ana när klockan slog 00.01 den 1 januari 2015 och den nya Polismyndigheten såg dagens ljus. Nu när ett år förflutit trodde man någonstans att 1-åringen skulle ta sina första staplande steg i det nya fina 6-våningshuset som våra politiker byggt till oss.**

Under året har frågorna och förhandlingarna haglat över oss och därtill tvister om brott mot MBL-lagstiftningen som exempelvis, struntat i att förhandla, ibland omedvetet men också under parollen "Gör och Kör". Vi har dessutom som första region gått in i nyläge 2, så värst mycket nytt har ju inte dykt upp, samma gamla lokaler, javisst några kontrakt har man ju sagts upp så trängre har det blivit och det kan ju vara mysigt så här i juletid.

Problemen med Arbetsordningen, Handläggningsordningen, yttre befälskapet för att inte prata om felkopplingen av rörsystemet i husbygget. Det verkar som om det är slutna system som bara går runt i ledningskorridoren och saknar koppling med de nedre våningarna i bygget. Fördelen är ju att man sparar pengar, för några beslut som just kostar kommer ju knappast in i det slutna kretsloppet.

Hittills säger vår RPC att 300 miljoner finns på pluskontot när vi enligt genomföraren Thomas Rolén borde ha legat ca 700 miljoner minus. En skillnad på 1 miljard, men trots det kraftiga överskottet har vi medlemmar som bokstavligen går på knäna.

Detta drabbar, antingen på grund av den höjda hotbilden i Sverige, kommanderingar till Malmö för passkontroll eller dem som är kvar i den vardagliga verksamhet som blir åderlåten av dränet.

När man tittar in i den nya organisationen så ser man beslutsförmåga och i vissa fall egna lösningar för att råda bot på beslut som fattats av Genomförandekommittén, **med dessa förutsättningar är det inte lätt att vara chef. Det är definitivt inte enskilda chefer som försöker laga efter läge som är bekymret utan ett konstruktionsfel i ritningarna som har lett till det resultat som vi ser idag.**

Ett talande och varnande exempel är funktionsansvar kontra processansvar, vad jag vet så används processansvar inom byggnadssektorn men de kan knappast lastas för vårt 6-våningshus är felbyggt. Det senaste är att man kort och gott talar om ansvar som ett tredje begrepp, så nu verkar förvirringen total.

I skenet av det krisläge som vi befinner oss i vill vi inom Polisförbundet trycka ner paustangenten för omorganisationen och låta våra beslutsfattare i Sveriges Riksdag ta tillbaka genomförandet av vår nya organisation i en kriskommission, för att göra om och göra rätt i nära samarbete med oss förtroendevalda och medlemmar i Polisförbundet som verkligen kan det här jobbet.

**Det gäller att snabba på för nu går det fort utför**, antalet som säger upp sig ökar varje dag som går samtidigt som man inte fyller utbildningsplatserna på Polisutbildning vilket inte har hänt sedan 1980-talet.



*Stefan Eklund, ordförande i Förbundsområde Stockholm på manifestationen*

**Förhoppningsvis har våra politiker lärt sig av Lärarkrisen där man så sent som i höstbudgeten fick skjuta till ett antal miljarder för att höja lärarnas löner, det är positivt med partiledare som redan nu signalerat behovet av väsentligt höjda löner för oss Poliser. Det är dags nu att både från vår arbetsgivare och våra politiker att gå från ord till handling för "NU RÄCKER DET"**

Till er alla tillönskas en riktigt God Jul och ett bättre 2016

Ta vara på er där ute

Stefan Eklund/  
Ordförande Förbundsregion Stockholm

## POLISEN

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

Ansvarig utgivare:  
Stefan Eklund

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

E-post:

redaktion@stockholm.polisforbundet.se

### FÖRBUNDSOMRÅDESSTYRELSEN:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### EXPEDITION:

TELEFON: 08-6500920  
FAX: 652 58 55

SUSANNE Ekberg  
010-56 33693  
Mobil: 0739-40 43 07

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

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

TRYCK:  
AM tryck AB,  
Hässleholm





# I detta nummer

NU RÄCKER DET!



- 1 **OMSLAGSBILDEN**  
Manifestation. Bildtack till  
**Wahab Akman!** Även sid 12-15
- 2 **STEFANS LEDARE**  
Nu räcker det!
- 4 **FÖRSÄKRINGAR**  
För dig, din familj och er framtid
- 5 **KRÖNIKA**  
2015 ett år av förändring  
Lena von Sydow
- 6 **HUVUDSKYDDSBUDGET**  
Om stort och smått i terrorns tecken
- 7 **POLISKOMPETENS**  
Varför behövs det?
- 8 - 9 **CHEFERS VARDAG**  
Anette Öberg
- 10 - 11 **TRYGG I OMORGANISATIONEN?**  
Tryggare Sverige ger allmänhetens bild
- 12 - 15 **MANIFESTATION UTAN MOTSTYCKE**  
Total uppslutning
- 16 **ANNA-LENA BARTH**  
Från gatan i Stockholm till pension
- 17 - 23 **REGIONEN RUNT**
- 24 **DEN FACKLIGA PROFILEN**  
Niklas Simson



**KRÖNIKA**  
Lena von Sydow



**CHEFERS VARDAG**  
Anette Öberg



**OMORGANISATIONEN**  
Ur allmänhetens synvinkel



**Niklas Simson**  
Bild Pernille Thofter



**Anna-Lena Barth**  
Från gatan till pension



**MANIFESTATIONEN**  
Nu räcker det!

# Viktigt om försäkringar!

## Har ditt barn fyllt 25 år under 2015?

Nu är det hög tid att avanmäla barnförsäkringen för barn födda 1990.

Din barnförsäkring som du har tecknat för barn födda 1990 gäller längst till och med den 31 december 2015.

**Ditt barn har möjlighet att söka fortsättningsförsäkring i Förenade Liv inom tre månader från att hans/hennes tidigare barnförsäkring har upphört att gälla.**

För att ett oavbrutet försäkringsskydd ska gälla, måste ansökan om fortsättningsförsäkring göras innan tidigare försäkring upphört, det vill säga innan den 31 december 2015.

**För att du i fortsättningen inte ska debiteras för försäkringen behöver du skicka in en avanmälan till Polisförbundet.**

Avanmälan skickar du till Polisförbundet region Stockholm med internposten, mail eller direkt till: Polisförbundet region Stockholm, Bergsgatan 23, 112 28 Stockholm.



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

## Sjukskriven efter den 1 april 2015?

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

**För information gällande Polisförbundets medlemsförsäkringar kontakta Annicka Lyckeborg eller Susanne Ekberg vid Polisförbundets expedition i Stockholm på 08-650 09 20 eller via mail:**

[forsakringarstockholm@polisforbundet.se](mailto:forsakringarstockholm@polisforbundet.se)

## Jul- och nyårsresa!

Det är viktigt att se över ditt och familjens försäkringsskydd när ni åker på semester, speciellt när ni åker utomlands.

**En reseförsäkring som täcker bland annat vårdkostnader vid akut sjukdom och olycka, intensivvård och hemtransport till Sverige är viktigt att ha när ni åker i väg. Dessa kostnader kan annars bli oerhört kostsamma. Din vanliga olycksfallsförsäkring täcker inte kostnaderna för detta.**

**Tips!** Kontakta ditt försäkringsbolag, där du har din hemförsäkring, titta över om du har en reseförsäkring och vad som ingår i den.

**Läs mer om Polisförbundets medlemsförsäkringar i vår broschyr samt i villkor som finns att ladda hem via Polisförbundets hemsida: [www.polisforbundet.se/forsakringar](http://www.polisforbundet.se/forsakringar)**

## Redaktionens ruta

*Tidningen  
POLISENs  
redaktionsgrupp  
i detta nummer:*



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

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

Så skrev jag i förra numret av tidningen, och med risk att verka tjatig, är vi där igen. Just när tidningen ställs samman, har Rikspolischefen berättat att han har kort i bakfickan och att det borde vara

möjligt att komma överens.

Stöttesten som Rikspolischefen beskriver den, är att parterna har olika syn på hur stor lönespridningen skall vara. Det kanske skulle vara värt, att fundera på hur mycket dålig stämning som den frågan i så fall lyckats sprida i organisationen. Men inte bara det, en kamplust som visat sig i massor av enskilda initiativ bland poliserna i Sverige. Allt från bittra skrivelser till brevkampanjer eller fotpatrullering på allmänna platser. För att inte tala om Manifestationen utan motstycke. Det finns ett brett stöd för Sveriges poliser.

Samtidigt har hösten på ett tydligt sätt visat vad polisens resurser borde vara anpassade till och vad som saknas. Poliserna skickas land och rike runt för att fylla hål där det fattas poliser. Samtidigt uppstår varje gång ett nytt ”hål”. Det blir som ”jag gör ditt jobb så gör du mitt.” Det är inte förenligt med en uthållig polisverksamhet.

*Tommy Hansson*



# Krönika: 2015 Ett år av förändring

**2015 har nog varit det mest händelserika året hittills i min nu 30-åriga poliskarriär.**

Jag gick in genom grindarna på PHS i augusti 1985 och i december i år, 2015, 30 år senare, gick jag in i Gyllene salen på Stadshuset för att ta emot en guldlocka av regionpolischefen Ulf Johansson. "Nit och redlighet i rikets tjänst".

Dessa 30 år har gått otroligt fort och jag har haft förmånen att arbeta med många intressanta, utvecklande och framförallt roliga arbetsuppgifter. Jag har jobbat i yttre tjänst förutom några år som stationsbefäl, och har sedan 2009 arbetat som yttre kommissarie tillsammans med otroligt kompetenta och positiva kollegor. Några av de mest minnesvärda kommenderingar jag varit insatschef för är kronprinsessbröllopet och Obamabesöket.

Just detta år, 2015, har burit med sig flera stora förändringar för polisen – en mycket påtaglig förändring har varit i förväg känd och planerad under lång tid, medan andra har "drabbat oss" i och med förändringen av världsläget, kriget i Syrien, IS terrordåd i västvärlden och människor på flykt genom Europa. Vi har satts på prov då vi snabbt fått planera för att kunna hantera både flyktmottagning och terrorhot.

Under året har särskilda händelserna avlöst varandra och ganska ofta har vi haft två parallella särskilda händelser där vi varit insatschefer.

Den 1 januari gick den största omorganisationen av svensk polis i modern tid in i skarpt läge, om än "bara" nyläge 1, och sexvåningshuset var ett faktum. Jag fick nu funktionen tf gruppchef för yttre kommissarierna. Den 26 oktober var det dags för nyläge 2, vi blev regionala insatsledare och organisationsriskt placerade på RLC.

Den 7 januari följde jag och många andra livesändningarna från Paris efter attacken på Charlie Hebdo:s tidningsredaktion och sedan gisslandramat i en kosherbutik. I och med dessa terrordåd startade ett år med ett antal skarpa lägen för svensk polis. Årets första terrorattack i Europa drabbade Paris och vi blev återigen påmind om det osäkra läget i världen, med terrorattacker i utförda av framförallt IS, och där ett av målen är oskyddad allmänheten, sk soft target. Därefter följde Köpenhamn i februari och i november återigen flera attacker i Paris. Även då kunde vi följa de fruktansvärda händelserna i livesändning.

Några dagar senare, den 18 november, höjde säkerhetspolisen terrorhotnivån i Sverige från 3 till 4. Vi hade nu en konkret fara för terrorbrott även i "trygga" Sverige och medvetenheten om att även vi kan vara en måltavla vid terrorhotet mot Europa blev än mer påtagligt. Detta påverkar självklart oss poliser både mentalt och operativt/taktiskt.

Den 8 september beslutade region Stockholm och några dagar senare även NOA.



*Lena von Sydow  
Yttre Kommissarie*

om den troligtvis mest omfattande särskilda händelse som vi haft i svensk polis – ALMA. Den folkvandring av människor på flykt från Syrien och andra krigsdrabbade länder som vi följt på distans via olika medier började nu anlända till Sverige. Vi hade under sensommaren sett bilder på överfulla båtar på Medelhavet, en drunknad pojke på en strand i Grekland, en kaotisk tätfylld tågstation i Budapest, dansk polis som gjorde ett fruktlöst försök att stoppa tåg vid gränsen till Tyskland osv. I efterhand kan det kännas naivt att inte vara mer förberedda på att ett stort antal av dessa miljoner människor som var på flykt även var på väg till Sverige. I september anlände fler och fler till oss. En del ville söka asyl, andra ville bara resa vidare till Finland och Norge. Och många kom eller åkte via Stockholms central.

2015 har verkligen varit ett år fyllt av förändring och allt detta har påverkat oss alla mer eller mindre, framförallt oss i den yttre operativa verksamheten. Bevakningsuppgifter med förstärkningsvapen utanför judiska objekt under februari/mars och nu i november utanför de olika kungliga Slotten och riksdag/regering. Patrullerande poliser med MP 5 på publika platser för att öka tryggheten och minimera risk för terrorhändelse. Ett personaluttag inom Alma under lång tid för att på Centralen i samverkan med andra myndigheter och frivilliga, hantera den stora mängd migranter och ensamkommande flyktingbarn som anländer med tåg från Malmö och Köpenhamn. Personalförstärkning till region Syd då beslut fattades om inre gränskontroll.

Förutom detta har vi haft den "vardagliga" verksamheten med högriskmatcher i fotboll, statsbesök och hastigt uppkomna händelser, skjutningar, grova rån m.m.

## **Ett händelserikt år – och en stor arbetsbelastning för många.**

Vi har fått fördjupade kunskaper om inre utlänningskontroll tack vare ett mycket bra samarbete med gränspolis i Almakommenderingen. Vi har förhoppningsvis under den senaste månaden även fått en ökad medvetenhet om vad terrorhotnivå 4 egentligen betyder – att vi ska ha både en mental beredskap och en ökad förmåga/kompetens att hantera en konkret fara för terrordåd.

I vår roll som regionala insatsledare, har vi i högsta grad varit inblandade i alla dessa skarpa lägen. Även om terrorattackerna än så länge har skett utomlands så har vi alla påverkats i och med att beslut tagits om olika åtgärder för att höja vår förmåga att hantera liknande händelser i Sverige och Stockholm. I samband med höjningen av terrorhotnivån fick vi tillsammans med den inre ledningen och vissa specialfunktioner planera för och genomföra ett antal åtgärder för att höja vår operativa och taktiska förmåga i regionen. En förutsättning för att klara av en terrorhändelse är ett lagarbete på alla nivåer och tillsammans med insatsstyrkorna, Säpo och externa samverkansparter. Det är också viktigt för oss regionala insatsledare att vi i regionen har en samsyn på yttre ledning i vår nya organisation. Kompetenta yttre befäl/arbetsledare är en förutsättning för att kunna hantera det akuta skeendet i en allvarlig händelse.

Vi har under hela hösten varit insatschefer i Alma, i 3M och numera också i Argus. En av framgångsfaktorerna som insatschef är att arbeta med uppdragstaktik och kommenderingschefens beslut i stort. Vi har haft många duktiga platschefer i de olika insatserna och de har tagit ansvar för att göra ett bra genomförande med den resurs de har till förfogande. Ett särskilt beröm till de platschefsansvariga i Alma som gjort ett imponerande arbete med både intern och extern samverkan och framförallt med att motivera personalen till att göra ett mycket bra arbete på Centralen. Det är viktigt att ha i åtanke att involvera olika ledningsresurser i planeringsarbetet så att de kan påverka sättet att genomföra insatsen. Detta har varit särskilt påtagligt i Almainsatsen där vi hela tiden metodutvecklat arbetet på Centralen.

**En annan framgångsfaktor är en bra samverkan med skyddsorganisationen. Vi har gjort ett stort antal riskbedömningar under året och haft en ömsesidig syn på användande av resurs, kompetens och utrustning vid olika händelser och bevakningsuppdrag. Att värna om arbetsmiljön för den enskilde medarbetaren är viktigt för oss alla.**

Jag ser nu fram mot det arbete som påbörjats för att höja regionens kompetens att hantera terror, både med bättre utrustning och utbildning. Vi måste vara medvetna om att frågan inte är om det händer utan när det händer. När det händer så är det vi poliser som måste vidta ett antal olika åtgärder som vi förhoppningsvis är rustade för både mentalt och taktiskt.

I december deltog många av oss i en regional arbetsledarkonferens. Vi fick lyssna på Christer Olsson, en entusiasmerande föreläsare, som pratade om tillsammansprojektet och att välja att se det som är bra. Polisarbete är verkligen ett tillsammansprojekt och fokuserar vi på det som är bra så kommer vi långt.

*Lena von Sydow*

# HSO Roger Östergren

## Om alla höstens särskilda händelser

Hösten har som vi alla vet varit minst sagt ansträngd. Redan innan ökade flyktingströmmar och terrorhändelser gick många på knäna på grund av hård arbetsbelastning och underbemanning. Läger vi då till den pågående omorganisationen med allt vad den medför så är det inget problem att påstå att Polisen just nu befinner sig i ett mycket ansträngt läge.

När ALMA-kommenderingen i Stockholm startade innebar det redan då svårigheter att få ihop verksamheten. Sedan kom ALMA-kommenderingen till region SYD, som innebär att Stockholm skickar iväg ca 50 poliser/passkontrollanter i veckan. Detta får vi nog tyvärr räkna med att det kommer fortsätta under en längre tid.

De arbetsmiljöproblem som framkommit är framför allt att individer som inte kan eller vill åka iväg blir tvingade ändå. Arbetsgivaren pekar bara med hela handen. Uttaget sker dessutom med mycket kort framförhållning. Väl på plats i SYD var det åtminstone under de två första veckorna mycket rörigt och oorganiserat. Vi har fått signaler att det förekommer långa tjänstgöringspass. Ibland upp till 18-22 timmar.

När uttaget sker tar man inte heller hänsyn till individens förutsättningar. Det verkar som arbetsgivaren förutsätter att alla anställda kan komma att bli i anspråktaga.

Både i regionen och nationellt har vi påpekat de brister som finns. Man måste ha en bättre framförhållning i planeringen för att klara av detta på lång sikt, man måste ta större hänsyn till individens möjligheter att kunna vara iväg hemifrån under en veckas tid, man måste se till att arbetstidsförläggningen blir så bra som möjligt och sist men inte minst så måste man ha klart för sig att man inte kan skicka alla. Vissa har inte varit i yttre tjänst på många år (avrostning krävs), alla har inte den utbildning som krävs och andra har inte den utrustning som krävs.

Ledningen är medveten om dessa problem och man kommer att arbeta hårt och snabbt för att kunna komma med så bra lösningar som möjligt. I detta arbete kommer både samtliga fackförbund och skyddsombud delta.



Maria Jensen, HSO i verkligheten

**Terrorhändelserna och den i Sverige ökade hotnivån innebar ytterligare provningar för Polisen. Denna kommendering krävde stora resurser och kompetenser. Det konstaterades tidigt att det finns en del brister när det gäller Polisens arbete mot terrorhändelser. Med anledning av detta har ett arbete startats upp i region Stockholm, med syfte att ha en bättre beredskap vid terrorhändelser. Skyddsorganisationen deltar i detta arbete.**

En åtgärdsplan är under framtagande. Några åtgärder genomförs löpande. Andra genomförs så snart som möjligt.

I övrigt börjar det ljusna något i den alltid lika aktuella frågan – bullerproblem och hörselskydd. Ledningen i Stockholm har sagt att detta måste vara löst senast innan nästa års fotbollssäsong drar igång. Vi kommer inom kort starta arbetet med uppföljning och utvärdering av årets fotbollssäsong. Vi har en har en

hel del förbättringsarbete framför oss. Men förhoppningen är att vi ska stå bättre rustade inför nästa års fotbollssäsong.

Det har konstaterats att vi har problem med vapenstörningar på Sig Sauer 229. Nationellt kräver vi att detta måste lösas snarast.

När vi pratar om behov av nyanskaffning av utrustning möts vi nästan vid alla tillfällen att den nya myndigheten saknar upphandlingsavtal. Vilket gör att när vi konstaterat ett problem och lösningen är ny utrustning så vet vi att det kan ta upp till ett år, ibland kan det ta ännu längre, innan vi har utrustningen. Senast kom uppgifter om att det inte finns uniformspersedlar i lager och att vi även där saknar upphandlingsavtal.

Huvudskyddsombud  
Roger Östergren



# Varför behövs poliskompetens

Kommenderingen med anledning av terrorhotet hade pågått en dryg vecka när Maria blev kommenderad.

Hon tar pass då och då, trots att hon egentligen har fullt upp som Huvudskyddsombud, eftersom hon har utbildningen för MP5 mm.

Passet denna dag var kl 06-15 vilket innebar att gruppen var på plats från kl 08 till 14.

Poliserna hade möjlighet att använda militärens toalett, annars saknades möjligheter till paus. En av tre kunde gå och äta i taget. Enda möjligheten blev att äta i militärens vaktur, mc Donalds hämtmat.

Det blir tungt i nacken och stumt i benen. Både hjälmen som är tung och västen som väger ca 18 kg. Och då är Maria ändå vältränad.

Allmänheten kom fram och frågade varför de stod där. Det kom också många turister, som ville fotografera sig tillsammans med poliserna.

Många från allmänheten kom också fram och frågade efter vägen. Ingen i allmänheten visade någon oro för att se polisen utstyrd på det sättet.

Det gick förbi många dagisbarn och vinkade. Den enda oron var en Delicatobuss, som SÄPO tyckte att Maria och hennes kollegor skulle kolla. Det slutade med att poliserna blev bjudna på en liten kartong med mycket goda småbitar. Så slutet gott allting gott.

En förbättring hade varit om gruppen kunde ha fått gå och äta gemensamt.

Dessutom har ju militärerna som finns runt slottet alltid bättre bevakning än poliserna. Frågan som kan ställas är då varför poliserna om de behövs ska stå exponerade i stället för att arbeta från insidan av slottet.

Sedan måste regionen skaffa bättre koll på all utrustning som krävs för insatser liknande denna, men det kommer så klart huvudskyddsombudet att driva, och Regionsledningen har lämnat positiva besked om att lösa upptäckta problem.

Tommy Hansson

**Om vi skulle ha en enda människa på detta jordklot skulle behovet av regler och lagar vara överflödiga. Den människan skulle också vara relativt ensam och skulle ganska snart dö ut.**

Nu är det lyckligtvis inte på det viset. Exempelvis i Sverige bor ca 10 miljoner människor. 10 miljoner människor med egen vilja och möjlighet till utveckling. 10 miljoner människor som lever i ett land utan krig och med demokratiskt statsskick.

10 miljoner människor som känner så stort ansvar för sina medmänniskor att de är villiga att ta emot andra, från andra länder, som inte har det lika bra som vi har det.

I vilket fall som helst finns det en väldigt viktig komponent som gör att detta land har det så bra som vi har det. Vi har genom en demokratisk process skapat regler för vår samvaro.

Ibland självklara regler och ibland inte lika självklara regler. Med åren har det blivit en hel del regler att hålla reda på. Ibland bryter man mot reglerna – medvetet eller omedvetet.

I samtliga demokratier (finns även i diktaturer) har statsmakten tillsatt en polisiär styrka vars främsta uppdrag är att upprätthålla lag och ordning. I Sverige går vi lite längre. Vår polis ska dessutom bidra till att brott mot reglerna inte uppstår – sk brottsförebyggande arbete.

För detta uppdrag genomgår varje polisman en utbildning. Devisen Skydda – hjälpa – ställa till rätta är varje polismans mantra.

Ja, ja, tänker säkert flera. Det finns många sätt att upprätthålla lag och ordning och att jobba brottsförebyggande på. Det gör inte bara polisen. Många andra yrkeskategorier i vårt samhälle bidrar också till detta. (Skatteverket, Tullverket, Sociala myndigheter m m). Det är dock ingen annan yrkeskategori som fått den särskilda verktygslådan som polisen har fått för att genomföra denna arbetsuppgift.

Polislagen beskriver vilka åtgärder polisen har möjlighet att använda sig av för att skapa trygghet för omgivningen.

Rättegångsbalken och förundersökningskungörelsen beskriver åtgärder där endast polis i sin yrkesutövning skall vidta åtgärder. Dessa lagstiftningar ligger kanske bara en knapptryckning ifrån att ändras så att fler i vårt samhälle kan bidra men då kommer vi in på den egentliga kompetens/erfarenhet vi som poliser innehar. Bästa sättet att beskriva denna kompetens/erfarenhet på är att beskriva en situation:

Tänk dig att din fjortonåriga son ringer hem en kväll och säger att han är tillfångatagen av några äldre grabbar. De kommer släppa honom om de får 10 000 kr eller att man plockar fram den "shotgun" som fjortonåriga sonen tidigare fått i uppdrag att han skall för-

vara åt dessa äldre "kamrater". De 10 000 kronorna skall levereras vid klockslag på ett torg i ett centrum.

För den som är lagkunnig kan man snabbt sluta sig till att detta rör sig om ett människorov (kidnappning). Polisens sambandscentral går i stab. Yttre kommissarie får uppdrag att upprätta brytpunkt i närheten av aktuellt centrum. Dialogpoliser kallas in. Piket kallas in. Helikopter kallas in och Kriminalinsatschef i beredskap kallas in. Här gäller det att lokalisera och rädda den fjortonåriga pojken. Varje enhet och inblandad part vet exakt vilka lagstöd och möjliga samarbetspartners som behövs i detta läge.

Efter ett tag lokaliseras pojken tillsammans med äldre "kamrat". Gripanden sker och samtliga förs in till en polisstation. Socialtjänst och föräldrar blandas in i förhör. Vid förhör framkommer information som gör att pojken måste skyddas. Personskydd kallas in. Inte bara pojken måste skyddas, även föräldrar och syskon behöver sättas i skyddat boende. Lyckligtvis hittar man denna pojke levande. Vi skulle lika gärna kunnat hitta honom död i ett busksnår.

Att exakt veta vad som behöver göras, vilka som ska blandas in och i rätt sekund är något som man inte kan läsa sig till i böcker. Den kunskapen erhåller man bara genom att utsätta sig för situationer där man får träna och träna och träna igen. Det finns inga manualer på situationer som man som polis råkar ut för som man kan plugga in. Erfarenhet och kännedom om hur människor i kris reagerar. Kännedom om sina egna styrkor och svagheter och en stor social kompetens är ingredienser som vi är helt säkra på varje polis kan skriva under på är sådant som ingår i den polisiära kompetensen.

Vad vill vi säga med detta då? Jo, den kombination av verktygslåda med erfarenhetsbaserad kunskap som polisen innehar är uppenbarligen noll och inget värd i den nya polismyndigheten som våra maktbavare vill skapa. Att ständigt utsätta sig för svåra situationer där ingen annan vill eller vågar kliva in, att ibland försaka sitt privatliv för övertygelsen om att det är viktigt att någon annans privatliv ska vara tryggt eller att ställa upp för samhället på mer än 40 timmar i veckan, dygnet runt och året runt är sådant den polisiära kompetensen betalar med.

**Belöning kan man få på många sätt men det är inte alla belöningar som sätter mat på bordet.**

Polisförbundet  
Förbundsområde Stockholm Chef  
Ordförande Anette Öberg

# Chefers vardag i nya

När nu årets sista månad inträder saknar organisationen fortfarande ordinarie första linjens chefer. Detta innebär även fortsättningsvis besvärigheter både för underställd personal och de chefer på indirekt och strategisk nivå som skall hantera effekten av omorganisationen.

Vad är då effekten?

För att kunna svara på den frågan måste vi först se på vad som var meningen med omorganisationen.

Anledning nummer ett är att regering och riksdag ville göra om polisen till en enrådighetsmyndighet. Check – detta hände i samband med övergången den 1 januari 2015.

Enrådighetsmyndighet. Med full respekt för att det tar sin lilla tid att få ordning på saker och ting har nu arbetsgivaren skapat sig möjligheter att förflytta personal över hela riket utan någon fundering på om arbetsbördan är olika på olika platser, om personal i myndigheten har anledning att vara knutna till en viss plats (ex familj med småbarn) eller om man har rätt förutsättningar att klara det arbetsuppdrag man blir satt att utföra. Den goda arbetsgivaren tar ju naturligtvis hänsyn till sociala aspekter för den enskilda medarbetaren. I stort kan vi se exempel på att så har skett men det finns exempel på hur man ställer krav på personal att de skall följa med verksamheter som flyttas 10-15 mil bort med risk för att de annars skall betraktas som arbetsvägrare och därför sägas upp.

En effekt för den chef som ansvarar för arbetsmiljö och arbetsvillkor för sin personal kommer få eller kanske redan har administrativa problem då personal flyttas till platser och arbetsuppgifter där det råder brist och förstärkning är nödvändig. För att inte tala om risk för att inte klara det egna ansvarsområdet då man ständigt måste låna ut sin personal till andras verksamheter.

Logistiskt blir det också problem eftersom personal som flyttas runt måste inte bara flytta sin egen lekamen utan också den utrustning som man måste ha för att klara sitt arbetsuppdrag. (ex vapen). Detta bör ju ske på ett säkert sätt.



Anette Öberg

När man sedan skall lönesättas av sin chef kan det komma att finnas vissa problem med att bedöma i vilken utsträckning den här personen har skött sitt jobb på ett bra och föredömligt sätt. Måne det som bedöms är huruvida man har gnällt över sin situation eller inte.

Anledning nummer två är att den gamla myndigheten hade för många nivåer av beslutsfattare. Via ett management bolag kom man fram till att sex nivåer i en verksamhet skall vara alldeles tillräckligt för att kunna driva denna. Då menar man att det skall finnas fyra nivåer mellan medarbeten och högsta beslutsfattaren. Check – i och med att vi gick in i nyläge 2 är vi på god väg mot den ordning som skall råda. Gruppchefsnivån (direkta arbetsledare) kvarstår.

Sex beslutsnivåer. En bit in på detta år insåg till och med vår rikspolischef att den form av beslutsnivå som managementbolaget föreslagit inte fungerar i den 24/7 verksamhet som råder i myndigheten. Särskilt i den yttre verksamheten. Idag har vi LPO-/ kanslichefer som redan har stresssymptom i form av högt blodtryck, tryck över bröstet och allvarlig risk att bränna ut sig.

Beslutet att genomföra pilotprojekt och att tillföra ledningsstöd kom inte en dag för tidigt.

I vilket fall som helst uppstår frågor kring vad det är för funktion/uppdrag ledningsstöd är, hur det ska lönesättas och vilka befogenheter ett sådant stöd har. Istället för att lyssna på verksamhetskunniga människor som påtalar att särskilt LPO-chefer behöver en biträdande chef för att klara sitt uppdrag.



# a polisorganisationen

Med en biträdande chef går det nämligen att dela upp ansvarsområden med beslutsbefogenhet som avlastning för båda medan en ställföreträdande chef inte har någon möjlighet att besluta om någonting under ordinarie chefs närvaro. På vissa områden i vårt avlång land kanske det inte finns behov av en biträdande men i storstäder som exempelvis Stockholm behöver man inte vara någon Einstein för att se att LPO-cheferna har ett trängande behov av avlastning.

På vissa LPO behövs det dessutom en extra funktion som ansvarar enbart för utredningsverksamheten för att det ska kunna fungera.

När hjälpbehov uppstår får dessa chefer inte det stöd och den hjälp de behöver på annat sätt än via råd och dåd i något som kallas för HR-direkt. Hantverket får man utföra själv. När det sedan gäller ekonomi, rätts och kommunikation gäller samma sak.

Resultatet av att hantera verksamheten i två olika rör får motsatt effekt mot vad som var meningen. Den administration som tidigare chefer hanterat och som skulle avlastas från de nya cheferna har dubblerats i och med att de två rören inte pratar med varandra och inte förstår sina respektive uppdrag. Detta är den största av alla misser eftersom detta motverkar och hin-

borgare när polisens situationsstyrda verksamhet sätts på hårda prov. (ex passkontroller och terrorhot).

Det jag verkligen vet är att alla som jobbar inom den här branschen gör det för medborgarnas skull och har en önskan om att kunna få vara närvarande och lösningsfokuserade på det problem som finns framför näsan. Förutsättningarna att göra det är däremot väldigt ansträngda än så länge. Polisen i Sverige är alldeles för få för att samhället kan räkna med delaktighet inom alla områden.

Vi riskerar ett slutresultat av den här omorganisationen som ingen har kunnat drömma om!

”Jag pratade med en LPO-chef som driver en av de största LPO:na i Sverige. Hen beskrev ett behov där media ringer flera gånger dagligen för att detaljfråga kring olika företeelser som sker i det lokala LPO. Visserligen ska cheferna ha så pass operativ kunskap att de kan leda och fördela i vardagen, men om media hela tiden ringer och vill ha information om olika saker kommer den chefen snart inte ha förmåga att göra det hen ska. Den här chefen har eftersökt avlastning via kommunikationsavdelningen men fått ett nekande svar. Sådana saker har man inte tid med. **Följden blir att chefen tillsätter en polisiär resurs att sköta media frågor lokalt.**”

Ska vi sedan titta på beslutsfattare i den yttre verksamheten där planen är att det enbart skall finnas ett yttre befäl i tjänst i ett polisområde har det helt snurrat till i huvudet på dem som sattes att skissa på denna omorganisation. Det är så löjväckande att den åtgärden inte ens har genomförts ännu eftersom effekten av det riskerar att stjälpa hela organisationsiden.

Anledning nummer tre – Driften av myndigheten i förhållande till den operativa myndigheten kommer att skötas bäst via två skilda kanaler, dvs HR/Administrationsröret respektive operativa verksamhetsröret. Check – själva strukturen för driften är satt men har fortfarande en del ”barnsjukdomar” för att fungera optimalt.

Rören? Upplevelsen är att det stöd och ansvarstagande som HR/Administrativa röret skulle hantera fallerar fullständigt. Å ena sidan tar man ansvar för saker som direkt har påverkan på den operativa verksamheten utan att överhuvudtaget kommunicera med de operativt ansvariga. Å andra sidan knyter man resurser till sig som operativa chefer skulle behövt i direkt anslutning till sin verksamhet för att kunna avlasta.

drar omorganisationens fortskridande istället för att hjälpa och underlätta.

Jag pratade även med en sektionschef som berättade att hen uppmanats att sköta inköp till sig. Något som ju är omgärdat av en hel del bestämmelser kring upphandling och så vidare. När hen frågade om hjälp via ekonomisavdelningen fick även denna chef ett nekande svar.

Anledning nummer fyra – närmare medborgarna. Genom att kraftsamla, skära i chefsleden, flytta ut så mycket poliser i linjen som möjligt och skapa stora bärkraftiga Lokalpolisområden kommer polisen att komma närmare medborgarna, kunna samverka med övriga samhället och skapa medborgarlöften och andra medborgaraktiviteter.

Närmare medborgarna? Är det verkligen så att vi kommer närmare medborgarna? I den gamla organisationen fanns en hel del samverkan mellan kommuner och polisen inom en rad olika områden. Förhoppningsvis finns kanalerna fortfarande kvar. Att anställa en rad kommunpoliser är en väldigt bra start men tyvärr riskerar vi att komma med en rad tomma löften till våra med-

I dagarna har vi nåtts av informationen att polisutbildningen för första gången någonsin inte har möjlighet att täcka samtliga utbildningsplatser till kommande omgång. Tidigare hade polisen i snitt 8.000 sökande till 300 platser vid varje intag. Nu var det inte ens hälften så många som sökte och av urvalet har man alltså inte lyckats fylla de 300 platser som finns. Detta är en allvarlig signal till regering och riksdag.

Vi har också fått resultatet från den enkät som Polisförbundet skickade ut till sina medlemmar. Både chefer och anställda fick svara. 8 av 10 poliser funderar på att lämna polisen med anledning av dålig lönesättning och omorganisation.

”Smaka på den” som ordförande i Förbundsregion Stockholm brukar säga.

Här har vi något att jobba med rikspolischefen.

Anette Öberg  
Ordförande  
FO Stockholm Chef



**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](mailto:borje.0853181018@telia.com)**

# Polisens omorganisation ur

Den 7/12 höll stiftelsen Tryggare Sverige en debattkväll på Pressklubben i Stockholm med temat **Polisen "Ett år med den nya organisationen – hur var det tänkt och vad har hänt?"**

I publiken fanns representanter från Riksdagen, kommuner, brottsofferorganisationer, Svensk Handel, Drivmedelsföretagen, Polisförbundet Region Stockholm och många andra intresserade.

Diskussionen modererades av generalsekreteraren i Tryggare Sverige, Magnus Lindgren. Den som fick lägga grunden för diskussionen var Polisprofessorn Bo Wennström som gick igenom bakgrunden till polisreformen och hur det kunde gå som det gick.

Wennström konstaterade att innan polisutredningen hade man inte tänkt.... det fanns ingen analys av vad som var polisens problem och vad som var lösningen. Frågan är om centraliseringen verkligen är lösningen på de problem som förknippats med polisorganisationen. Man trodde att om polisen blev en myndighet skulle allt bli tydligare och klarare. Det hade behövts en djupare diskussion kring om centralisering verkligen var lösningen. Uppsala Universitet reserverade sig mot idén till centralisering, men annars var de flesta positiva. Även Tryggare Sverige var negativa, det borde inte bara ha handlat om organisationen, det fanns många andra faktorer som borde diskuterats i stället. Totalt kom det in 108 remissvar, 4 var negativa så stödet får betraktas som massivt, även alla riskdagspartier var för reformen.

Wennström radade upp ett antal problem som reformen lett till på olika nivåer:

\*All makt lades i RPC händer.

\*En utredare av polisen som var enväldig.

\*Man borde ha tittat på möjligheten att ha en fristående brottsutredande myndighet.

Rikskriminalpolisen har blivit försvagad i stället för den nationella spetskompetensen mot grov brottslighet. Den kompetensen är nu i stället utsmetad på regionerna vilket inte är optimalt. Internrevision/inspektion och internutredningar borde lagts utanför polisen.



Magnus Lindgren, Tryggare Sverige och polisprofessorn Bo Wennström

## **Vad har hänt under året sedan polisreformen sjösattes?**

Genomförandekommitténs arbetsgrupper kom fram till ett förslag till förändring, men sedan har polisen fått en Rikspolischef som inte var med om utredningen. Han har enligt Wennström en ideologi beträffande chefskapet, administrativ centralisering, processorientering och förändringsledning. Först 2017 kan organisationen få saker att börja fungera inom polisen...

Myndigheten har ett medarbetarfokus, inte professionen i fokus. Det kan leda till att organisationen kör i diket. Omorganisationen har hittills lett till ett kaos i polisorganisationen. Det handlar bland annat om oklara mandat och strukturer i stuprör. Andra länder har provat, liknande organisationsförändringar, och det har inte varit framgångsrikt.

Med hänsyn taget till den senare tidens utveckling när det gäller grova brott, flyktingkris och terrorhot, finns det mycket som talar för att det inte kommer att bli bättre på lång tid...

Centralisering – närmare medborgarna är en politisk lösning för att kompensera demokratiskt underskott när polistyreliker och polisenämnder avskaffats. Att pinnjakten avskaffades ser Wennström dock som i huvudsak positivt.

Det kommer färre ärenden till brottsofferstödet, vilket möjligen kan bero på ändring i rar-systemet. Dock är det väldigt olika i olika delar av polissverige.

**Ursäktad röran...** i polisorganisationen. Borde Polisen outsourcas, frågade någon. Åtskilligt är ju redan privatiserat, bevakningsbranschen anställer så många att polisen inte hinner utbilda



# andra aktörers synvinkel



Bo Wennström

ordningsvakter och väktare i takt med behovet.

En del aktörer inom svensk bensinhandel går till en mc-klubb för att driva in skulder, då de tappat förtroendet för polisen som inte gör något. Vardagsbrottslighet har en anmälningfrekvens på knappt 50% och den höjden beror på att polisanmälan är ett krav från försäkringsbolagen. Robert Dimmlich, vd samt informationsansvarig på Svensk Bensinhandel var tydlig med riskerna för privat rättsskipning när hans medlemmar upplever att de inte har stöd från rättsamhället. De blir snarare skuldbelagda för att de håller bensin tillgängligt utan att kräva förskottsbetalning... **Ett sätt att skuldbelägga brottsoffret som inte skulle vara möjligt i andra sammanhang enligt Robert.**

**Svensk Handels säkerhetschef i Stockholm, Per Geijer**, känner också igen bilden, samtidigt som de var för omorganisationen bland annat för att få nationella register. Polisen vill ha mindre att utreda vilket medfört att förundersökningar inte inleds, eller att utredningar läggs ned fast det finns omständigheter att utreda. Även när företagen ger bra underlag för lagföring, läggs utredningen ned som regel.

**Tryggare Sverige** menar att Polisen inte borde få skriva av brott, i vart fall inte så lättvindigt som sker idag...

Det uppstod en diskussion om hur polisens förmåga att hantera utanförskapsområden påverkas av omorganisationen. Det behövs fler poliser och satsningen på områdespoliser i 14 utanförskapsområden välkomnades. Det konstaterades att fler poliser inte löser alla problem, exempelvis för bensinbranschen eller annan mängdbrottslighet.

Det även tar tid innan dessa poliser blir fullt fungerande...

En av deltagarna är riksdagsman, och noterade att missnöjda poliser skrivit massor av brev till riksdagsmän. I breven klagar många på att polisen inte får ägna sig åt polisarbete. Hur använder vi våra resurser, är också en viktig fråga...

Undertecknad beskrev en polisverksamhet i knapphetens tecken där poliserna känner att de inte räcker till. Problemet är att med den nya organisationen kan ledningen dölja polisbrist genom att flytta runt poliserna nationellt. Så flyttas femtio poliser från Stockholm till Malmö, samtidigt som det kommer poliser från andra regioner för att förstärka i Stockholm. Problemet är att varje polis som flyttas på, har en ordinarie arbetsuppgift som inte blir utförd. Det kan vara kontaktskapande polisverksamhet i någon förort, eller utredningar. Först under den senaste tiden har polisledningen medgett att arbetsbelastningen kan betyda att mängdbrott inte utreds, eller att det tar längre tid innan polisen kommer när något allvarligt hänt.

**Det är värt att begrunda att beslutsfattare säger att mängdbrott kommer att läggas på hög när poliser kommenderas. Ett mängdbrott kan vara en katastrof för den som blir drabbad!**

Anders Bergstedt beskrev situationen för Lidingö där situationen gått från ett fullt fungerande polisdistrikt fram till 1995, via närpoliser till att det för närvarande blir poliser från City som skall ha hand om ön...

Centraliseringen av polisen går inte ihop med mottot om en polis närmare medborgarna. Det finns nu många områden ute i landet och även exempelvis Tyresö, Värmdö, Lidingö som inte kommer att ha någon fast polis på orten. **Ute i landet kan det vara ännu mycket längre till en närvarande polispatrull.**

RLC skapar ytterligare problem med lokalkännedom, både när Stockholm skall betjäna Gotland, när hela norrland skall styras från en ledningscentral förloras lokalkännedomen...

Wennström påpekade att Polisen behöver både en spets, som rikskrim, och en bredd... Det går inte att trycka ut resurser enligt generella mallar, polisverksamhet är så mycket annat än själva organisationen.

Någon ställde frågan: Om Polisen vore ett företag: Hur läge skulle dess VD få fortsatt förtroende?

Orter blir utan polis. Man ser aldrig en trafikpolis, noterade en debattör...

## I dysterhetens tecken...

Detta var inga roliga berättelser, men vi har funderat på att göra om svensk polis i 50 år, vi kan inte omorganisera igen, efter elva månader, noterade Magnus Lindgren.

**Och hur har kommunernas inflytande utvecklats – visserligen finns kommunpoliser med oklart mandat, men tidigare fanns ju polisstyrelser och polisenämnder. Frågan är om det demokratiska inflytandet spolades ut med badvattnet...**

Tommy Hansson

**Tryggare Sverige**, som arrangerade hearingen är en ideell stiftelse och partipolitiskt och religiöst obunden NGO. Syftet är att förbättra hjälpen till brottsdrabbade och att främja utvecklingen inom det brottsförebyggande området. Arbetet är inriktat på att erbjuda nya idéer, nya samverkansformer och nya lösningar.



# Manifestation u



*Blåljusen spelade vackert, kollegorna gjorde tummen upp för de lediga som slutit upp för att visa missnöjet över polisernas arbete*





# utan motstycke



etsvillkor. Till och med Konungen vinkade uppmuntrande, trygg med att ha så många poliser i närheten! Bildtack Wahab Akman







*Vi fruktade att vi skulle bli något hundratal, men trots julstök, kommenderingar, julbord och trist väder kom över tusen tappra poliser*







er. Det fanns gäster som tog tillfället i akt att höra vad poliserna tycker. Andra åkte förbi, men kanske hörde på radio eller såg på tv...





# Efter ett långt polisliv, från gatan i Stockholm till New York

Jag träffar Anna-Lena Barth som är nybliven pensionär, 46 år inom polisen är genomförda, vi ses i vårt styrelserum. Det var inte helt lätt att få till ett möte med henne hon har flera möten inbokade i december, jag vill att hon ska få ge sin berättelse om sina år inom polisen.

Hon gör det som många pensionärer gör idag d v s har fullt upp och då kommer tanken: "Hur hade jag tid att arbeta". Hon är ledamot i förbundsstyrelsen i Hyresgästföreningen, även ledamot i regionstyrelsen i Stockholm, föreningsstyrelsen i Vällingby, ordförande i den lokala hyresgästföreningen samt ledamot i Hyresnämnden. Engagemanget är självklart då det gäller henne själv och hennes boende om möjligheten finns att påverka så tar Anna-Lena chansen. Hon har däremot aldrig varit fackligt aktiv.

Som ung studerade hon både pedagogik och sociologi på universitetet och jobbade extra på Beckis, Beckomberga sjukhus. På en fest av en slump så var det en av hennes väninnor som hade sällskap med en kille som var polisstuderande och han tyckte att hon skulle söka. Sagt och gjort; hon uppfyllde kraven som då var god vandel, längd 1,72 cm och ett icke angivet minimikrav på bröstmåttet. Anna-Lena ringde till Rikspolisstyrelsen och undrade om det var OK att inte ha mått som Anita Ekberg... På intervjun, enbart män, var de något konfunderade varför hon, som hade studentexamen, hade sökt polisen och inte Socialhögskolan (dåtidens inneskola). Nåväl, i mars 1970 påbörjade hon utbildningen på Polishögskolan i Solna. Fystesterna genomfördes under skoltiden (som var sju månader, därefter två månaders praktik som avslutades med tre veckors övningar på Sörentorp dit skolan just flyttat) och måste klaras för att bli godkänd. Det tycker hon var bra eftersom alla möjliga sorter och storlekar kunde beskådas (förutom längden såklart och icke att förglömma bröstmåttet). Idag verkar alla vara stöpta i samma form då de fysiska kraven är förutbestämda innan skolstarten.

**Nu får hon gå på gatan igen...** var Aftonbladets rubrik, det är Anna-Lena som patrullerar i uniform på nyårsafton 1971. Det var två stycken kvinnliga poliser, Anna-Lena och en till som tackade ja efter förfrågan om de ville arbeta i yttre tjänst. Kvinnliga poliser var anställda utan uniformskrav enligt en överenskomst mellan RPS och Polisförbundet. Detta överklagades av två kurskamrater till Anna-Lena och Kungl. Majt. (som det hette då) dvs. regeringen, upphävde beslutet och det blev fritt fram att arbeta i yttre tjänst.



**Undertecknad undrar om det inte var kallt att gå i kjolen på bilden? Upplysning, det är ingen kjol utan ett par avklippta byxor där skraddaren har sytt på tygstycken på varje sida som sveps runt om och det ser ut som kjol.**

Varifrån kommer uttrycket RÄVDJÄVEL; Anna-Lena berättar att det var läderkopplet som var dubbelsytt och lyste rött på insidan. Det var många unga poliser som arbetade hårt för att slita ut kopplet så att det röda mattades. Att ha långt hår och vara polis var heller inte aktuellt utan det var bara att klippa det kortare. Hästsvans eller flåtor ansågs vara en säkerhetsrisk.

Anna-Lena har bl. a arbetat i Midsommarkransen, Skärholmen, Vällingby och Ledningscentralen. 1991 genomgick hon myndighetens centrala kommissarierintroduktion.

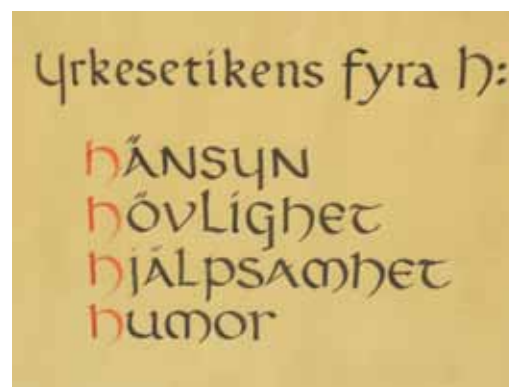
Ledarskapet för Anna-Lena innebär att man som chef inte ska vara rädd för att fatta beslut. Hon tycker att det fanns fler beslutsföra chefer förr i tiden. Oklart hur det blivit såhär, det kan böttna i osäkerhet och/eller rädsla. Det är viktigt att en chef låter sin personal växa och samarbetar om vad som ska göras.

Jag frågar henne om vad The European Network of Policewomen, ENP, är? Det är ett nätverk som vars målgrupp är kvinnliga poliser i Europa, främst kvinnor i yttre tjänst. Anna-Lena har varit president för detta 1999-2003. På den tiden deltog svensk polis (chefer som patrullerande) i flera internationella konferenser. RPS hade som kutym att skicka högre chefer på konferenser med kvinnliga poliser (i yttre tjänst). En av konferenserna gick av stapeln i USA, Philadelphia.

På ett sk. "hospitality event" var en av de höga cheferna igång och den dåvarande presidenten för det amerikanska nätverket, IAWP, blev ensidigt uppvaktad av den svenska chefen. Följderna av detta kom att kallas "BH-historien". Personen i fråga skrev till Rikspolischefen som omgående tog tag i saken och åtgärdade det som inträffat. Några månader senare fick Expressen fatt i historien och sålde lösnummer på händelsen.

**Det Anna-Lena minns med glädje var åren hon åkte radiobil i Vällingby, det var kamratandan som var mycket god. Även när hon var nationell samordnare av VM i damfotboll 1994 – 1995 och president för ENP var en höjdpunkt.**

Vilket råd kan hon ge till den som vill bli polis: "Sök jobbet, det är ett otroligt arbete där du gör nytta och hjälper andra människor". Stockholmspolisens gamla värdegrund -Hänsyn, Hövlighet, Hjälpsamhet och Humor är viktiga ledord. Dagens Effektiva, Engagerade och Tillgängliga ger hon inte mycket för.



**Anna-Lena har massor att berätta och hennes historier borde nedtecknas, speciellt utifrån kvinnliga polisers perspektiv. Undertecknad fick en promille, men som någon skrev på Intrapolis, SKRIV EN BOK!**

Ha ett bra och intressant pensionärsliv!"

Marie Fogman Göthberg



# REGIONEN RUNT

## FO Stockholm Chef



Vad kan vi då förvänta oss av 2016?

Att få gruppcheferna på plats är ju av stor vikt för att alla ska kunna titta framåt och planera vardagen med allt vad det innebär.

För LPO-cheferna måste vi lösa avlastning i första hand eftersom deras uppdrag har blivit för stort. Pilotprojektet "säkra sex beslutsnivåer" pågår fram till den 31 januari men i avvaktan på utvärderingen fortgår projektet och jag hoppas verkligen att det som framkommer är det som behövs för att dessa chefer skall hålla hela mandatperioden och efteråt.

Vi har också en hel del funktioner som måste omhändertas, lönesättas, arbetsbeskrivas och rekryteras. Exempelvis det luddiga begreppet ledningsstöd som man i ovan beskrivet projekt nu kallar handläggare eller det som kallas operativ koordinator.

Styrelsen håller nu på att summera året som har gått genom att påbörja verksamhetsberättelsen. Vi tittar lite i kristallkulan också och försöker spå in i 2016.

Att vi har haft ett tufft år för våra medlemmar är nästintill milt uttryckt. I jämförelse med privat företagsverksamhet kan man säga att samtliga chefer i myndigheten blev uppsagda under 2014 och har tvingats söka chefsbefattningar i den nya organisationen. Även om vi som poliser är medvetna om att risken för arbetslöshet är väldigt liten är känslan över sin situation hopplös och besvikelsen stor i de fall man inte erhåller någon tjänst.

Jag vill återigen, i det sammanhanget, betona att konkurrensen om tjänsterna varit väldigt hård eftersom vi i Stockholm har en mycket välutbildad och konkurrenskraftig chefskår. De högre chefer som har rekryterats har uttryckt att det varit så svårt att avgöra vem som till slut skulle få tjänsten. Detta bevisas också av att många av våra Stockholmschefer varit gångbara i övriga regioner i landet.

I styrelsen för FO Stockholm Chef tog vi tidigt ett beslut om att även om vi är en förening som bevakar chefers arbetsvillkor inte i den här omorganisationen kommer överge några av våra medlemmar vare sig de får ett förordnande eller ej.

Det innebär också att vi utökat vårt bevakningsområde under den här perioden. Vi fick därför möjlighet att få ett huvudskyddsombud för chefer så att vi kan fördela bevakningen. HSO för chefer har främst haft till uppdrag att bevaka de chefer som ej fått nytt uppdrag i nya organisationen och undertecknad har haft som främsta uppgift att bevaka villkoren för de nya cheferna.

Kommunikationen med regionpolismästaren och bitr regionpolismästaren har varit god och jag tycker att de har varit väldigt lyhörda för att skapa goda förutsättningar både för dem som ej får uppdrag och för dem som nu fått uppdrag. I omorganisationstider finns det dock utrymme att göra mer än som gjorts hittills och jag känner mig trygg med att Ulf Johansson och Pia Sjunnegård Dalbom försöker lösa de problem som är och kommer uppstå på bästa möjliga sätt.

Vi kan ändå märka att vara en enda polismyndighet inte enbart är av godo eftersom ju större familjen är desto mer måste man jämka.

I slutet av november/början av december höll regionsledningen chefskonferens för regionens samtliga chefer och där om något märkte man att de inte gör skillnad på om du har ett förordnande eller inte.

Nästa år startar också nya avtalsförhandlingar gällande lön. I oktober löper det nuvarande avtalet ut och nytt avtal skall skrivas. TCO som är vår paraplyorganisation börjar nu vässa tänderna och möjligen är det så att vi kommer få se en intensiv kampanj framöver.

Den kampanj som framförallt under senare delen av 2015 har ägt rum gäller sista revisionen i det treåriga löneavtalet som går ut den 31 oktober 2016. Där har en manifestation genomförts den 10 december. Den handlar om två saker;

1. Lönesättningen och värderingen av polisen överhuvudtaget och
  2. Effekterna av omorganisationen
- En del av våra medlemmar har tagit anstöt av de bilder som publicerats och i flera fall har man känt sig orättvist utsatt.

Från vår sida tycker vi det är beklagligt att våra duktiga, hårt arbetande chefer skall känna sig träffade av den retorik som förs i kampen för bättre lön och arbetsvillkor för alla poliser.

*Anette Öberg*  
*Ordförande Sthlm Chef*



*Styrelsen för Kamraterna*

### Rapport från förbundsområde Kamraterna.

Julrim och mycket annat

Ibland är det långt mellan utgåvorna av vår förnämliga tidning och nu blir det förmodligen ganska tätt i samband med julhelgen. Det kan dock vara bra. Det har varit en ytterst intensiv period. De extraordinära händelserna har duggat tätt med åtföljande problematik med tillämpning av gällande avtal. Det kostar myndigheten en del med alla varseltillägg. Kommenderingar, speciallistor, tillfällig beredskap, tidsförskjutningar och övertid med anledning av flyktingströmmar och terrorhot har ökat påfrestningarna på redan ansträngd personal. Allt detta har visat på allvarliga brister i utrustningsväg. Personal som arbetat civilt i åratal och inte längre har någon uniform kommenderas ut i uniformstjänst och sedan finns det inga uniformer att tillgå. Arbetsgivaren har även "glömt" att om man varit i inretjänst och ska åter i yttretjänst så SKALL man få en avrostning innan. Det finns även stöd

för detta i arbetsmiljölagen. OM detta inte sköts av arbetsgivaren kan den som beslutar även få personliga böter för detta. Personal med specialkunskaper och dyrbar utbildning kommenderas ut för att kontrollera handlingar på flyktingar som inte har några handlingar. Viktiga, tidskrävande och kvalificerade utredningar blir liggande. Personal ställs upp framför heta terrorobjekt utan tillräcklig skyddsutrustning och beväpning. Inte lika farligt, men anmärkningsvärt är att det sägs att det inte ens finns blå skjortor till de nya polisernas avslutning i stadshuset. De kan ju få några blå 25 000 tröjor att ha på sig annars.

Dessutom skådas ännu inget ljus i lönerörelsen. Arbetsgivarens sparnit är obeveklig. Konstigt att man inte lär av historien och tittar på förra omorganisationen 1995. Närpolitstanken var inte så dum. Den omorganisationen misslyckades dock för att man sparade sig in i denna och trodde att befintlig personal skulle räcka till allting. Den betan har vi inte riktigt hämtat oss från

ännu och nu är vi inne i nästa stålbad. Inte att undra på att personalen mår dåligt. Jag fick en fråga från en Pa på UE som var anställd 2008 och tjänade 24 500, vilken strategi som fanns för hans löneutveckling. Ja, inte finns den på arbetsgivarsidan.

På grund av arbetsgivarens njugga inställning i lönefrågorna och personalpolitiken samt tempot och bristen på hänsyn till verksamheten i omorganisationen, kommer nu den länge omtalade manifestationen att bli verklighet den 10/12, kl. 18.00, utanför stadshuset. Eftersom vi inte har fått tillstånd att använda någon ljudanläggning så blir det en tyst demonstration. Vi finner oss naturligtvis i detta. Det känns dock konstigt att vi som fått vår hörsel förstörd av gap och skrik, smällare och bangers och dessutom riskerat livet i sten och flaskregn ska behöva genomföra en tyst demonstration. När tidningen kommer ut så vet vi hur det har gått. I skrivande stund har det kommit signaler om att myndigheten vill dra in tillståndet. Und-



# EN RUNT

## raterna

rar vilket strategiskt geni som över huvudtaget har kommit på tanken? Det finns nu ett alternativt datum i januari som reserv.

Så här till jul är det populärt med julkort. Förbundsområdena i Stockholm har skickat julkort till alla riksdagsmän och andra makthavare. Vi vill inte undanhålla våra läsare lite av vad de fick för hälsningar:

Får man bo i en grotta  
om man tjänar tjugotre och åtta  
-ja säger banken  
hoppas Tomten har dig i tanken

Vi får se vad det har för effekt.

På vår expedition finns det nu dekalering och märken för avhämtning. Lokalförbundsområdena kan använda materialet på det sätt man finner lämpligt.

Våra skyddsombud jobbar vidare med uppvärmningen av K37 eller snarare bristen på uppvärmning under helgerna. Robert har ställt en begäran om åtgärd, en sk. 6:6 A om detta. Förstår inte arbetsgivaren självklarheter som detta så får arbetsmiljöverket hjälpa till med förståelsen. Förvaret i Märsta har fått en uppräckning ifråga om säkerhetstänk. Förhørsrum utanför skalskyddet i kvarteret Kronoberg är fortfarande olöst. Arbetsmiljön på ORY är ett ständigt problem med allvarliga risker och arbetsskador i samband med både träning och tjänst. Riskbedömning och arbetsmiljöverkets hantering av ny gruppindelning och 6-veckorslista på IGOB är ännu inte ett avslutat kapitel. Kommenderingarna med anledning av terrorhotet där personal bevakat olika objekt med olika grad av skyddsutrustning granskas av Robert. I slutet på januari är det ett HSO-internat på Gotland. Det kan ju vara trevligt för gotlänningarna att vara på hemmaplan. Men blir det inte onödigt dyrt?

Tillsättningar fortsätter att vara ett sorgebarn. Inflytandet från den fackliga sidan när det gäller direkta och

indirekta chefer är fortfarande litet. Man kan kanske notera en förbättring av det fackliga inflytandet när det gäller den lokala rekryteringen som handläggs av lokalförbundsområdena.

Lokus Nord verkar bli föremål för en tämligen överflödigt tillfällig flytt till Tegen som ställer till olägenheter.

Den nye chefen på operativa Erik Wistrand hälsas välkommen. Han kommer att börja med en Eriksgata(!) och besöka alla enheter.

Vi har genomfört vårt möte med Dan Eliasson och det förlöpte lugnt även om vi inte var överens om något alls egentligen. Han medgav dock att arbetsgivaren missat resultaten från PHS vid sin individuella lönesättning av de nyblivna polisassistenterna. Att polisarbete är svårt för att inte säga omöjligt att mäta på ett bra sätt avfärdades med ett: "Det är många som säger det". Han ville att vi skulle genomföra en intervju vid något lämpligt tillfälle. Några dagar senare sändes Brotsplats Sverige och Robert mailade Dan och meddelade honom att "efter det framträdandet har vi tagit beslutet att du har lidit nog." Dan höll med om detta.

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

Slutet på november innebar två pensionsavtackningar. Anna-Lena Barth och Stefan "Tango" Lindahl gick i pension efter många år och goda insatser. De uppvaktades traditionsenligt av förbundsområdet med boken om gamla polisfordon. **Plymouth Valiant är den enda riktiga polisbilen.**

Våra lokalförbundsområden påminns härmed om att det är dags för årsmöten innan januari månads utgång och de enheter som har potential erinras om möjligheten att bilda lokalförbundsområde.



Det finns då möjlighet till bidrag om organisationen är startklar innan förbundsområde Kamraternas årsmöte den 23/2 i sal 200. Valberedningarna påminns också om att det är dags att starta sitt arbete.

En annan påminnelse gäller motioner. Har du förslag om vad som helst så motionera. Skriv en fritext och sedan en noga formulerad att-sats. Motioner till Förbundsområde Kamraternas årsmöte kan lämnas till och med en vecka innan mötet. Motioner till förbundsregionstämman i mars ska vara inne senast sista januari. Motioner till förbundets kongress i september brukar ha första april som gräns.

En trevlig begivenhet är det traditionsenliga julbordet när Förbundsområde Kamraterna bjuder alla förbundsområdets 60-åringar på julbord. I år den 9/12 på Gondolen.

Avslutningsvis så önskar vi alla medlemmar ett Gott Nytt År.

Arne Wärn



När detta skrivs är det bara att konstatera att parterna inte stod så nära varandra som arbetsgivaren gjort gällande så sent som under de arbetsledarkonferenser som ägt rum i region Stockholm de senaste veckorna.

Jag kan bara spekulera i vad som gått snett. Jag känner till Polisförbundets bud på 25' respektive 28' efter 5-6 år med en möjlighet för arbetsgivaren att differentiera utfallet för individen. Jag känner också till arbetsgivarens enda yrkande på lönesättande samtal.

Efter att ha studerat myndighetens lönepolitiska strategi är slutsatsen för närvarande att den åtskillnad i lön som Polisförbundet erbjudit är för liten. Man har som arbetsgivare ett stort intresse av att särskilja de duktiga från de dåliga (mindre duktiga) för att därigenom kunna styra individen mot en större måluppfyllelse och ett bättre resultat. Detta är något som vi hittills inte har lyckats speciellt bra med trots att vi under ett decennium ägnat oss åt mål, styrkort och resultatuppföljning.

Min uppfattning är att ingen lyckats förklara sambandet med detta och en individuell lön, varför mycket få uppfattar en extensiv tillämpning av en individuell lönebildningsmodell som önskvärd, chefer såväl som medarbetare.

**Till detta kommer en del vetenskapliga studier som beskriver bedömningsvärigheter samt det faktum att poliser till sin natur är i behov att kunna sätta in sin lön i ett rättviseperspektiv. För övrigt är det för tillfället högst oklart med målbilden.**

Ett i mitt tycke tydligt exempel på hur arbetsgivaren tänker är det som avhandlas i den lönepolitiska strategin angående ingångslöner. När den skrevs 2014 var ingångslönen 21 300 kronor. Inte en rad om att nivån var problematisk. Däremot problematiserar man det faktum att den inte är differentierad. Av denna cynism kan man förstå att en del ska ha ett mindre utfall än 21 300 och några mer.



*Birger jarls föreningsråd arbetar*

Hösten 2014 manifesterade Polisförbundet för en höjd ingångslön vilket vi fram till sommaren 2015 trodde var en ny lägstanivå. Hade detta inte skett hade arbetsgivaren fortfarande tyckt att 21 300 kronor var en rimlig ingångslön, självklart med en egenformulerad differentiering.

Av detta tycker jag att man i alla fall kan förstå hur arbetsgivaren tänker kring lönespridning bland alla poliser och möjligen också var det sprack i förhandlingarna.

Så går det när principen överordnas målet.

Missnöjet växer ytterligare, inte bara hos våra medlemmar utan även våra främsta belackare ger uttryck för det i ledare efter ledare. Nu manifesterar vi igen och det är varken första eller sista gången. **Nu är tid för tålamod och uthållighet...**

**Annars kan man ju göra som en kvalificerad utredare jag pratat med. Gå till Dan Eliassons gamla arbetsplats. Få ett lönepåslag på 5 000 kronor och utred huruvida människor är friska eller sjuka, eller vad man nu utreder på Försäkringskassan.**

Det är anmärkningsvärt med en arbetsgivare som så lättvindigt responderar på att medarbetare lämnar yrket när framkörningstiden på en ny polis är 3 år. Man anställer tydligen hellre civila som efter en 10 veckors utbildning kan utföra "samma" arbete. Det är ju också en agenda även om den inte går att utläsa i klartext i omorganisationen.

**Så till praktiken.** Om det nu är så att man framhärdar med sina lönesättande samtal i tredje revisionen har man då övervägt var vi befinner oss i omorganisationen? För kännedom genomför vi det största rörlighetsarbetet i mannaminne med ~ 3 500 ansökningar på direkt nivå. Vem av dessa ska hålla samtal med vilken medarbetare? Vilka potentiella gruppchefer ska lönesamtalas? **Ett sällsynt dåligt valt tillfälle för en lika dålig lönebildningsmodell.**

Årsmöten 2016  
19/1 Lokalförbundsområde Krim  
27/1 Lokalförbundsområde Norrmalm  
18/2 Förbundsområde Birger jarl

Det ännu är inte fastställt när lokalförbundsområde Kamraterna (Södermalm) håller årsmöte.

*Jan Bengtsson / ordförande*





*Jeanette Sommar*

Nu börjar vi närma oss ett år i den nya myndigheten och det känns väl lika förvirrande som det gjorde inför 1 januari 2015. Det finns inga morötter i denna myndighet utan våra medlemmar får leva med frustration, ilska och oro. Det blir väldigt tydligt hur få vi är när den ena kommenderingen efter den andra dyker upp och som grädde på moset så höjdes ju hotbilden mot Sverige till nivå 4. Det blir så tydligt att det inte finns kapacitet för dessa åtaganden och samtidigt försöka bedriva den vardagliga verksamheten. Det är många saker som får stryka på foten, och medarbetare som går på knäna.

Vi har även haft en dialog med arbetsgivaren med anledning av att de tillfälligt omplacerat ett par medlemmar utan förhandling. Nu skall alla Lopochefer och sektionschefer fått både MBL-utbildning samt utbildning i ASA/Polis och då kan man ju tro att vi ska slippa dessa problem.

Processen runt periodplaneringen har fungerat lite olika beroende på var i Nord man befinner sig. Besvärligast har det varit där gamla IG har gått från fast lista till Periodplanering. Det är viktigt att signalerna kommer fram till styrelsen om det fungerar eller inte. Vi är aldrig längre bort än ett mail eller telefonsamtal.

I Nord har vi ett stort problem med att vi inte har de lokaler vi borde. Vi saknar helt tre Lpo stationer och sedan ombyggnad på lika många. Dessutom är det trångbott i Basstationen samt att vi har den omfattande ombyggnaden av det huset. Det är långt ifrån optimalt och som påverkar våra medlemmar på ett negativt sätt, förutom den röriga omorganisationen.

Vi har haft ett förbundsområdesråd den 11-12 november. Vi startade dag ett med utbildning i MBL och som hölls av Kenneth Falk och efter lunch hade vi arbetstidsutbildning som hölls av

Kjell Ahlin. Därefter förflyttade vi oss till M/S Cinderella och avslutade kvällen med middag.

Dag två informerade Andreas Strand om läget i RALS:en (lönerörelsen) och även om omorganisation och kommande manifestation.

Det var väldigt uppskattat och välbehövligt.

Vi har fyra lokalförbundsområden i dag, Norrtälje, Täby, Sollentuna och Rinkeby/Järva och några fler på gång. Vi skall även utse lokalförbundsområden på områdesnivå (sektionerna).

Den 18 februari kommer Förbundsområde Stockholm Nord ha sitt Årsmöte. Kallelse har gått ut men närmare årsmötet kommer ytterligare en kallelse med plats och tid.

Styrelsen önskar alla medlemmar en riktigt GOD JUL & GOTT NYTT ÅR

# REGIONEN RUNT

## Förbundsområde Gotland



**Mister du en står dig tusen åter.**

Eller inte...  
Hur är det möjligt?

Ett av Sveriges mest populära yrken de senaste decennierna har succesivt tappat sin attraktionskraft. Det självspelande pianot har spelat sin sista strof. Rekryteringen till polisyrket är inte längre så självklar som RPS i sin naivitet räknat med. Det som alla andra med lite insikt för länge sedan kunnat räkna ut. Nu står vi inför fullbordat faktum. Hur smakar det? Ganska bittert, om jag får gissa.

Att polisyrket överhuvudtaget blivit och varit så populärt är ju egentligen en gåta. Vad är det som lockat? Är det glamoröst? Nej, knappast? Är det välavlönat? Definitivt inte.

Ändå har man år efter år haft en aldrig sinande ström av ansökningar till polisutbildningen. Man har kunnat välja och vraka och därmed fått en poliskår bestående av dugliga individer som dessutom besitter rätt egenskaper för att klara av yrkets komplexitet. Dessutom till en löjligt låg peng.

Det var då det! Genom att man lyckats kväva lojaliteten, arbetsglädjen och delaktigheten är läget nu det omvända. What you pay is what you get. Våra duktiga kollegor har helt enkelt tröttnat på att vara stressade, ha dåligt samvete och att aldrig få känna riktig arbetsglädje.

Är det konstigt? Nej, snarare helt naturligt.

Dagens polissverige består inte av människor som haft polisyrket som en sista utväg. Tvärtom. Man har fastnat för yrket eftersom det upplevts som stimulerande och utmanande. Att Polismyndigheten uppfattats som en bra arbetsgivare och att svensk polis varit världsledande på många områden. Ett yrkeskollektiv man vill vara en del av. Kanske till och med lite stolt över.

**Det var då det!** Underbemanning, otydlighet, låg lönesättning och en värdering av yrket som inte alls motsvarar det en polis utsätts för, är uppenbara faktorer som bidragit till det motsatta. En polis av idag har krav på sin arbetsmiljö och accepterar inte hur dåliga villkor som helst. Vill man behålla den höga kvaliteten på de sökande i framtiden gäller det att kavla upp skjortärmarna. Här måste jobbas. Vi har redan tappat alldeles för mycket mark.

**Polisyrkets popularitet har ju såklart varit en del av de uteblivna framgångarna när vi löneförhandlat. Ni-får-inte-mer-betalt-för-om-det-inte-passar-så-är-det-bara-att-gå. Men nu står vi där. Jag skriver Vi, för det är så jag upplever det. Trots att det borde vara arbetsgivarens problem så är det Vårt problem.**

Arbetsgivaren är fullt upptagen med att prata organisation medan Polisförbundet pratar verksamhet. På riktigt. Inte i teorin. Det borde ju vara varje arbetsgivares våta dröm. Att det är arbetstagarna som kämpar för att verksamheten skall bli bra.

**O tack är världens lön, sägs det. Tyvärr är det inget man blir speciellt fet av. Nu räcker det!**

*Mattias Wallin*  
Förbundsområde Gotland



**Förbundsområde Stockholm Syd's styrelse önskar God jul och Gott nytt år!**

Julen står nu för dörren även om vädret just nu inte bjuder på vinterkänsla. Detta blir vår första jul inom polismyndigheten efter att vi blivit en nationell Polis.

Under året som gått så har vi lyckats bilda en facklig syd organisation, trots lite problem i uppstarten. Vi har bildat 10 st lokalförbundsområden i polisområdet. Under året så har vi haft ca 3 st ordförandeträffar samt 1 råd. Vi ska nu i december ha det sista rådet, dit samtliga styrelser bjudits in. På agendan där finns bland annat lite organisationsfrågor för framtiden samt avstämning av året. I skrivande stund så är det ca 56 deltagare anmälda, vilket är glädjande. Rådets sista dag är på torsdagen då även regionens planerade manifestation ska äga rum. Vi hoppas att det är många medlemmar som sluter upp på denna!!

Det känns som att vi har ett bra fackligt engagemang runt om i polisområdet, detta hoppas vi består i januari efter att varje lokalförbundsområde haft sina årsmöten. Det är ute på arbetsplatserna som mycket av det dagliga, viktiga fackliga arbetet utförs.

Under året så har vi i styrelsen jobbat så gott vi kan med det som omorganisationen fört med sig. Arbetet med mappningar, ommappningar, organisationsfrågor, lokalfrågor, arbetstidsfrågor och många arbetsmiljöfrågor mm har fyllt våra dagar. På senare tid så har lönefrågan samt de sista gruppchefstillställningarna seglat upp på agendan.

När det gäller Grp C tillsättningarna så ser vi vikten av fackligt deltagande fullt ut i processen, signalerna från Ag är i nuläget att de delar uppfattningen, vi får se hur arbetet slutar. ( HR har väl inte sagt sitt sista ord i frågan.) I dagarna har vi i SYD-styrelsen fått en sammanställning av alla sökande som gruppchefer. Nu kommer bemanningen chefer gå igenom alla intresseanmälningar. Cheferna analyserar intresseanmälningarna utifrån kvalifikationer och könsfördelning. Förhoppningsvis är de flesta gruppchefsfunktioner bemannade i februari/mars 2016. Tillsättningarna görs successivt allt eftersom cheferna blir klara. Bemanningen i sin helhet kommer sannolikt inte vara klar för rän till sommaren.

Tyvärr har det uppstått komplikationer då inte polisassistenter är behöriga sökande i den del som kräver polisexamen.





*Förbundsområde Syds styrelse timmarna innan manifestatoinen*

Det finns idag ett fåtal polisassistenter som har svaromål som t.f. gruppchefer men inte har rätt att söka. I den andra delen som är öppen för både civila och poliser är det märkligt att om en polisassistent skulle erhålla funktionen blir det INTE som polisinspektör. Ett märkligt ställningstagande som borde ses över och omprövas. Fackligt kommer vi att driva att våra titulaturer finns kvar och används på vedertaget sätt nu och framöver

När det gäller lönefrågan så är tureorna många, enligt vad vår högste chef Dan Eliasson har uttalat i media och på Stockholms arbetsledarkonferens så är parterna nästan överrens!! Så en rättvis fråga blir väl då, varför händer inget då??

I skrivande stund pågår förberedelserna inför manifestationen för fullt. Vi manifesterar för bättre anställningsvillkor, arbetsmiljö och inflytande. Det här är inte bara en punktinsats. Det är tydligt när vi pratar med våra medlemmar i SYD. Det är hög tid att polisyrket uppvärderas på riktigt. En bra ingångslön är viktigt men en löneutveckling vårt namnet är också ett tydligt krav.

Polisarbetet är ett utpräglat lagarbete och därför är det inte OK att ställa grupp mot grupp.

Äldre Pa men framför allt inspektörerna har stått tillbaka en längre tid och det är dags att också de får en uppvärdering värd namnet. De äldre poliserna stod lojalt tillbaka vid andra revisionen sommaren 2014 och det är nu dags att vi tar nästa steg. Tredje revisionen blir/blev förhoppningsvis bra men de lönejusteringar som nu är aktuella räcker inte för att lönesätta våra erfarna poliser till en rättvis nivå. Allt tyder på en längre kamp. Därför gäller det också att hålla ut. Ledorden blir därför Håll ihop och Håll ut. På det sättet kommer vi att lyckas.

Vår arbetsmiljö är inte fullgod i dagens läge på många områden. Omorganisationens baksidor börjar nu visa sig i antalet LISA anmälningar om brister i främst den psykosociala arbetsmiljön, beskrivningar om otillräcklighet, otrygghet och oklara ledningsförhållanden är signaler som påvisar brister i arbetsmiljön.

De senaste fruktansvärda händelserna i bl.a. Paris har medfört en ändrad världsbild även för oss, lägger vi på den kraftiga ökningen av flyktingar så får vi en Polisorganisation som inte räcker till ordentligt! Antalet kommanderade ökar och hur jul och nyårshelgerna ska bemannas återstår att se. Vi får hoppas att det kan ske på frivillig basis så

att inte medarbetare måste fira helgerna på annan ort och borta från sina familjer och anhöriga.

Många av våra medlemmar signalerar redan trötthet och utmattning till följd av kommanderingarna nämnda ovan. I syd har dessutom numerären minskat med ett knappt hundratal poliser sedan starten.

ARGUS kommanderingen beroende på terrorhotet har genererat att 42 medlemmar upprättat tillbudsanmälningar i LISA. Innehållet i dessa är upplevelser avseende bristande utbildning i MP5, oklarheter kring skyddsutrustning i form av ballistisk hjälm och tung väst samt även inslag av upplevd otydlighet kring uppdrag och information. Det är dags att AG tar tag i den frågan snarast, som det ser ut nu så kommer nog tyvärr arbetsuppgifter av detta slag att vara ett "normalt" inslag i vårt dagliga arbete framöver.

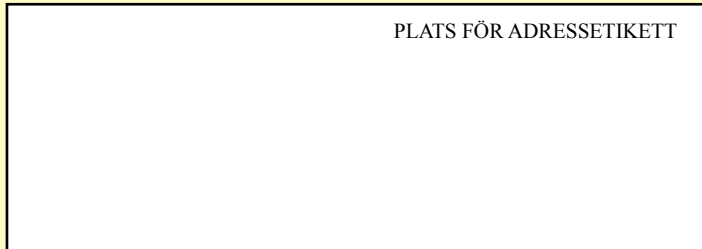
Vi i styrelsen för Förbundsområde Stockholm Syd önskar alla våra medlemmar samt övriga världsmedborgare en fridfull

**GOD JUL och GOTT NYTT ÅR!!**

Vid obeställbarhet, returnera tidningen till:

Polisförbundet Region Stockholm  
Bergsgatan 23, 1 tr  
112 28 Stockholm

PLATS FÖR ADRESSETIKETT



## DEN FACKLIGA PROFILEN

**N**iklas Simson är Polisförbundets förhandlingschef sedan september i år. Det blev ett kliv rakt in i hetluften under pågående RALS 2013-2016 (Ramavtal om löner med mera).

**H**an bor i lugna Uppsala tillsammans med sambon Gabriella. Tillsammans har de både häst och hund vilket passar familjen då Gabriella arbetar som ridskolechef.

**N**iklas är född 1972 och uppvuxen i Borlänge tillsammans med sina föräldrar och två äldre systrar. Av okänd anledning skaffade föräldrarna en häst som hette Ruben innan barnaskaran föddes. Ruben var en Nordsvensk och startskottet till det hästintresse som växte inom familjen. Niklas red mellan han var sju år till dess att han ryckte in i värnplikten vid 19 års ålder. Han red inom alla discipliner men främst inom dressyr.

**V**ärnplikten gjorde han 1991 i Uppsala (F16) som plutonbefäl för markförsvaret inom Flygvapnet. Det gav mersmak som ledde till officerhögskolan där han utbildades till Fänrik och placerades i Uppsala.

**H**ela den fackliga resan började när Niklas var Sergeant på ett logement. Han blev varse om sitt uppdrag då en Kapten barskt öppnade dörren till hans rum och sa "Skriv under den här". En lapp med anmälan om fackligt förtroendeuppdrag lades framför Niklas, som just då inte betydde särskilt mycket. På officerhögskolan erbjöds däremot en resa till Helsingfors för förtroendevalda, en s.k. kadettkurs. Även om det var resan som lockade just då, så fastnade en del facklig information och när den andra kadettkursen gick av stapeln var det mer utbildningen som kändes viktig.

**N**är officerhögskolan var genomförd hade alla fänriks möten på måndagar, så kallade "Fänriksmöten". Efter bara två möten kände Niklas att det var mycket gnäll och undrade varför ingen tog upp frågorna med facket. Efter det blev han invald i den lokala styrelsen för Officerförbundet. Förtroendeuppdraget tog 60 procent av arbetet som vapen- och utbildningssäkerhetsofficer.



Förhandlingschef Niklas Simson

**1**998 låg en annons ute med anledning av att Officersförbundet sökte en ombudsman för marinen. En kollega till Niklas uppmanade honom att söka, trots att Marinen aldrig varit hans arbetsområde. Sagt och gjort blev Niklas Marinombudsman med ett ansvar för arbetsmiljö, rekrytering och facklig utbildning. Därmed blev han tvungen att ta tjänstledigt från F16 och flyttade ner till Stockholm. Inom sitt uppdrag drev han frågan om slumpmässiga drogtestar. En fråga som förbundet drivit under en tid men inte kommit till något avtal. Då Niklas såg det som en del av Rehab-kedjan och namnet ändrades till periodisk hälsoundersökning, kunde han teckna sitt första nationella kollektivavtal. Efter avtalet spårade dessutom ett tåg med gasol ur i Borlänge där föraren var onykter. Händelsen blev draghjälp i Niklas fråga och som fick arbetsgivaren att bli än mer proaktiv gällande drog- och alkoholanvändning på arbetsplatsen.

**2**003 blev Niklas förhandlingschef för Officersförbundet. 2008 flyttade Niklas tillbaka till Uppsala. Hans arbetstider var mer regelbundna än Gabriellas och hade därför lättare att pendla till och från arbetsplatsen. Det var då och inte förr han upptäckte hur lugnt och rogivande det var att bo utanför Stockholm.

**A**nledningen till att Niklas sökte arbetet som förhandlingschef för Polisförbundet var många. Han hade arbetat totalt 16 år som ombudsman varav 12 år som förhandlingschef för Officersförbundet.

**U**nder sin tid inom försvaret upplevde han en liknande omorganisation som den Polismyndigheten genomgår idag. 1994 skulle 120 myndigheter inom försvaret bli en, där ekonomiska aspekter varit en stor del till snabbara rationaliseringar samt att tekniken utvecklades.

**N**iklas förklarade att den största skillnaden mellan försvarets och polisens omorganisationer är att försvarets omorganisation tog 10 år och polisens omorganisation har gjort samma förändringar men under 10 månader!

**E**n annan anledning att var att Niklas upplevde att hela kansliorganisationen inom Polisförbundet var i förändring och det kändes som det fanns goda förutsättningar att göra ett gott arbete.

**F**ör framtiden ser Niklas en hel del utmaningar på arbetsmarknaden. Ur ett Macroperspektiv är det märket (Industrin) som är den största frågan. Vilket inflytande kommer det att finnas kring det? Ur ett Microperspektiv är det maktbalansen mellan arbetstagare och arbetsgivare som är den största ovissheten. Förhandlingsrättsreformen kom till 1965 och gav facket större inflytande i beslut som rörde arbetstagarna. Den var dock inte helt ograverad då staten inte ska vara löneledande. För att kompensera det minskade inflytandet gavs större påverkansmöjligheter i fördelningen av medel istället. Utan den rätten blir fackets roll betydligt försvagat.

**E**n del fackliga organisationer sitter redan idag med en vågskål som pendlat alldeles för hårt åt arbetsgivarens sida där de sålt i stort sett allt inflytande genom lönesättande samtal, oenighetsavtal där arbetsgivaren har företräde med mera.

**N**iklas vill sammanfatta framtiden med en mening:

**D**en Svenska modellen är satt på provning där det bör tas en rejäl strid för en grundläggande maktbalans under 2016!

Text: Therése Johansson

Foto: Pernille Tofte/Polisförbundet