

FÖRBUNDSREGION STOCKHOLMS

# VERKSAMHETSBERÄTTELSE 2024-2025

---



fackligt uppdrag  
- medbestämmandelagen  
påverkan  
medlem i Polisförbundet  
tillsättningar  
kollektivavtal  
ersättningar  
lön  
försäkringar  
RALS  
rättshjälp  
arbetsrätt  
arbetstid  
huvudskyddsombud (HSO)  
semesterlagen  
ledarskap  
arbetsskada  
motioner  
KUV karriär- och utvecklingsvägar  
arbetsmiljö  
vilotid  
likabehandling  
FML förtroendemannalagen  
utbildning

Verksamhetsberättelse år 2024 - 2025 är framtagen av Polisförbundet, förbundsregion Stockholm.  
Omslagsbild/foto: Susanne Ekberg.  
Vi tackar Sussi liksom Polisen för de bilder vi fått tillstånd att använda.

# VÄLKOMMEN TILL STÄMMAN

<b>DATUM:</b>	12 - 13 mars 2026	
<b>PLATS:</b>	Aronsborg Konferenshotell, Helgövägen 12. BÅLSTA	
<b>RESA:</b>	För alternativa resor med buss, följ nedan länk: <a href="https://aronsborg.se/konferens-2/hitta-hit/">https://aronsborg.se/konferens-2/hitta-hit/</a>	
	<b>För ersättning av resa med egen bil: Kontakta regionstyrelsen INNAN stämman.</b>	
<b>ANMÄLAN:</b>	Ombudslistan lämnas till presidiet av varje förbundsområde (för röstlängden). Gäster anmäler sig vid mottagningen.	
<b>PROGRAM</b>		
<b>DAG 1:</b>	<b>08.30</b>	Kaffe/te och smörgås
	<b>09.30</b>	Enligt dagordning
	<b>12.00</b>	Lunch
	<b>13.00</b>	Enligt dagordning
	<b>15.00</b>	Fika
	<b>15.30</b>	Enligt dagordning
	<b>19.00</b>	Middag
<b>DAG 2:</b>	<b>07.00</b>	Frukost
	<b>09.00</b>	Gästtalare Förbundsordförande <i>Katharina von Sydow</i>
	<b>10.00</b>	Fika
	<b>10.30</b>	Gästtalare Inspiratör <i>Andreas Forsén Jonsson</i>
	<b>12.00</b>	Lunch
	<b>13 - 14</b>	Regionens polisledning
	<b>14.30</b>	Rast
	<b>15 - 16</b>	Övriga frågor/Avslutning

## STÄMMAN

är förbundsregion Stockholms högsta beslutande organ, ett representativt årsmöte med valda ombud från regionens underenheter. Därutöver deltar styrelsen, revisorer och valberedningens ledamöter som inte är ombud, samt de av styrelsen inbjudna gäster<sup>1</sup>.

## LEDIGHET

Ombud som har tjänstgöring den 12-13 mars hanteras av varje förbundsområde<sup>2</sup>. Övriga deltagares ledighet hanteras individuellt.

Ledighet från planerat arbetspass som slutar senare än kl. 22.00 den 12 mars, bör i första hand ske med förskjutning och i andra hand med ledighet för fackligt arbete för samma tid (för att få normal tid för vila innan stämman).

Vid deltagande på planerad fridag bör passbyte tillämpas, men ekonomisk ersättning<sup>3</sup> kan ges av förbundsregionen.

## FÖRHINDER

för utsett ombud anmäls av berört förbundsområde, som i sin tur kallar en ersättare<sup>4</sup>. Gäst och annan deltagare meddelar styrelsen.

## VÄL MÖTT

<sup>1</sup> Polisförbundets medlemmar i Förbundsregion Stockholm får gärna närvara i mån av plats.

<sup>2</sup> Deltagare från vår polisregion ska ansöka om ledighet i **Heroma**, ``Fackligt uppdrag. VA dagar med lön 10 dgr/år``. Stöd för ledighet finns i lokalt kollektivavtal om villkor för fackliga förtroendemän vid Polismyndigheten/Villkorsavtalet.

<sup>3</sup> Högst 1 000 kr, utöver styrkt resekostnad. Se vidare revisoremas förslag.



30-6204



POLIS

SNIGEL

GADesign

## DAGORDNING – FÖRSLAG / INNEHÅLLSFÖRTECKNING

Nr		Sida
1	Stämmans öppnande	
2	Parentation	
3	Upprop, ordningsfrågor och beslutsordning	
4	Fråga om stämmans behöriga utlysning	
5	Fastställande av röstetal (högst 105) – enligt ombudsfördelning	8
6	<a href="#">Val av två ordföranden för stämman</a>	9
7	<a href="#">Val av en sekreterare för stämman</a>	9
8	Val av två justerare av stämmoprotokollet, tillika rösträknare vid behov	
9	Fastställande av dagordning	5 - 6
10	<a href="#">Behandling av förbundsregionstyrelsens Verksamhets- och Förvaltningsberättelse</a>	13 - 39
11	Behandling av revisionsberättelse för åren 2024 / 2025	40
12	Fråga om ansvarsfrihet för styrelsen	
13	<a href="#">Val av ordförande för en mandattid om fyra år</a>	9
14	<a href="#">Val av två ledamöter i styrelsen för en mandattid av fyra år</a>	9
15	<a href="#">Val av förste vice ordförande i styrelsen för en tid av två år</a>	9
16	<a href="#">Val av andre vice ordförande i styrelsen för en tid av två år</a>	9
17	<a href="#">Val av revisor för en tid av fyra år</a>	9
18	<a href="#">Val av tre revisorssuppleanter för en tid av två år</a>	9
19	Val av 24 ombud till Polisförbundets kongress 2026	10
20	Val av sju ledamöter till valberedningen för en tid av två år	
21	Val av en sammankallande i valberedningen (bland de sju ledamöterna)	
22	<a href="#">Behandling av revisorernas förslag om arvode och ersättningar</a>	41
23	<a href="#">Behandling av styrelsens förslag nr 1 om revisorsarvode</a>	42
24	<a href="#">Behandling av styrelsens förslag nr 2</a> om medlemsavgift (uppbörd) och budget 2026	43 - 45
25	<a href="#">Behandling av styrelsens förslag nr 3</a> om mål och inriktning 2026 - 2027 samt budget 2026	46
26	<a href="#">Behandling av styrelsens förslag nr 4</a> om nya stadgar – se bilaga	47
<b>BEHANDLING AV MOTIONER – MÅLOMRÅDE A – H</b>		48
<b>A – LÖN</b>		
27	<a href="#">A01 – motion om lönesättning av poliser av Mattias Neijd</a>	49
28	<a href="#">A02 – motion om garanterad löneutveckling kopplat till PUTS av Jon Metz</a>	50
29	<a href="#">A03 – motion om tillfälligt lönetillägg för planerare av Mikael Lörke, FO Syd</a>	51
30	<a href="#">A04 – motion om uppsägning av avtalet om individuell lön av Paul Beijnes</a>	52
31	<a href="#">A05 – motion om återinförande av avstämningssamtal av Jon Metz</a>	53
32	<a href="#">A06 - motion om lägstanivå i RALS av FO Birger Jarl</a>	54
33	<a href="#">A07 – motion om strukturlönesatsningar av FO Birger Jarl</a>	55 - 56
34	<a href="#">A08- motion om lönehantering region Stockholm av FO Birger Jarl</a>	56
<b>B – ARBETSVILLKOR</b>		
35	<a href="#">B01 – motion om ersättning för porto av Emanuel Mauritzson</a>	57 – 58
36	<a href="#">B02 – motion om förkortad arbetstid av Jenny Wallander LPO Haninge/Nynäshamn</a>	58 - 59
37	<a href="#">B03 – motion om ersättning nattberedskap av Magnus Hammenfors, Sjöpolisen</a>	59
38	<a href="#">B04 – motion om modernisering ASA/polis vid arbetstidsförläggning av Magnus Hammenfors</a>	60 - 61
39	<a href="#">B05 – motion om instruktörstillägg på UL av Matilda Franzen vice ordf LOFO Botkyrka</a>	61 - 62
40	<a href="#">B06 – motion om kompensation vid fullgjort PNF-uppdrag av Matilda Franzen LOFO Botkyrka</a>	63

41	<a href="#">B07 – motion om fast tillägg för alla poliser i Stockholm av Jon Metz</a>	64
42	<a href="#">B08 – motion om dagbaserat befälsstillägg för YB av Jon Metz</a>	65
43	<a href="#">B09 – motion om dagersättning för svaromålare av FO Birger Jarl</a>	66
44	<a href="#">B10 – motion om vård av pensionerade polishundar av Sebastian Ahlstrand, hundsektionen</a>	67
45	<a href="#">B11 – motion om uppsägning av förtroendearbetstid för chefer under regionchef av FO Birger Jarl</a>	68
46	<a href="#">B12 – motion om arbetstidsförläggning för UL av FO Birger Jarl</a>	69
47	<a href="#">B13 – motion om ersättning för utebliven fridag av FO Birger Jarl</a>	70 - 71
48	<a href="#">B14 – motion om ersättning för speciallista av FO Birger Jarl</a>	71
49	<a href="#">B15 – motion om att omvandla uttagen förtroendetid av FO Birger Jarl</a>	72
50	<a href="#">B16 – motion om uppföljning av VAA och beredskap av Malou Huisman Lofu Kriminalteknikerna</a>	73
51	<a href="#">B17 – motion om förmånscykel av Patrik Stridsman, FO Birger Jarl</a>	73 - 74
52	<a href="#">B18 – motion om kommenderingstillägg av FO Birger Jarl</a>	74
53	<a href="#">B19 – motion om höjt förskjutningstillägg av Ulrika Lannerwall Rytteriet FO Kamraterna</a>	75

### C – FÖRBUNDSINTERNT

54	<a href="#">C01 – motion om utbildning för att möta medlemmar i kris av Mats Johansson FO Kamraterna</a>	76
55	<a href="#">C02 – motion om verksamhetsplan av Robert Brindeby FO Syd</a>	77 - 78
56	<a href="#">C03 – motion om arvodering för fackliga av FO Birger Jarl</a>	78 - 79
57	<a href="#">C04 – motion om regional höjning av facklig avgift av FO Birger Jarl</a>	79 - 80
58	<a href="#">C05 – motion om medlemsavgift beräknat på bruttoavdrag av Carl Andersson FO Nord</a>	81
59	<a href="#">C06 – motion om samtalsstöd för aspiranter av FO Birger Jarl</a>	82
60	<a href="#">C07 – motion om utökade personskadeförsäkring för IG-personal av Sebastian Svanström</a>	83

### D – ARBETSMILJÖ

61	<a href="#">D01 – motion om att utse HSO av Carl Andersson och Sofia Spetz FO Nord</a>	84 - 85
62	<a href="#">D02 – motion om hindrande av skyddsombud av Carl Andersson och Sofia Spetz FO Nord</a>	85 - 86
63	<a href="#">D03 – motion om hindrande av skyddsombud av Robert Brindeby FO Syd</a>	86 - 87
64	<a href="#">D04 – motion om att utse Skyddsombud av Rasmus Värmå Falk och Matilda Franzen</a>	87 - 88
65	<a href="#">D05 – motion om behörighet i STELLA av Robert Brindeby, Thomas Mattison och Jon Metz FO Syd</a>	89 - 90
66	<a href="#">D06 – motion om hälsokontroll av Stefan Andersson, hundsektionen</a>	90

### E – TRYGGHETSFRÅGOR

67	<a href="#">E01 – motion om stöd till medlem av Mats Johansson FO Kamraterna</a>	91
----	--	----

### F – YRKESFRÅGOR

68	<a href="#">F01 – motion om uttag till indirekta chefsprogram av Robert Brindeby FO Syd</a>	92
69	<a href="#">F02 – motion om kompetensutveckling av Christofer Zachrisson FO Nord</a>	93
70	<a href="#">F03 – motion om uppsägning av bemanningsavtal av Paul Beijnes och Robert Brindeby FO Syd</a>	94
71	<a href="#">F04 – motion om bedömningsunderlag av FO Birger Jarl</a>	94 - 95
72	<a href="#">F05 – motion om stöd till aspiranter vid förlängning av FO Birger Jarl</a>	96
73	<a href="#">F06 – motion ombeslutsnivå vid godkännande av polisaspirant av FO Birger Jarl</a>	97
74	<a href="#">F07 – motion omprövande av aspirantunderkännande av FO Birger Jarl</a>	98
75	<a href="#">F08 – motion om omskrivning av polisman till polis av la Vagland, ordf lofo Lidingö/Kungsholmen</a>	99

76	<b>UTDELNING AV UTMÄRKELSER</b>	
77	<b>STÄMMANS AVSLUTNING</b>	

## ORDNINGSPRÅGOR OCH FÖRSLAG TILL BESLUTSORDNING

Styrelsen föreslår följande regler för stämman:

- att** ombud som önskar tala "Begär ordet" genom en anmälan till presidiet
- att** föredragningar och inlägg i debatt i första hand sker från scenen
- att** frågor till styrelsen rörande verksamhetsberättelsen kan ske från bänken
- att** motionär som är ombud får inleda föredragning vid behandling av sin motion
- att** förslag som inte redan finns i handlingarna lämnas skriftligt till presidiet
- att** beslut tas på enklaste sätt, i första hand med acklamation, därefter omröstning
- att** förhandlingarna ska ajourneras för raster och inbjudna talare



BILD JENNY SVENBERG BUNNEL

### **DEMOKRATI & RÄTTIGHETER FALLER INTE FRÅN HIMLEN**

*Runt om i världen pågår EN STÄNDIG KAMP om yttrandefrihet och demokrati.  
I många fall drivs dessa frågor av fackliga - i frontlinjen.*

# OMBUDSFÖRDELNING

## FÖRBUNDSREGIONSTÄMMA 2026

Enligt stadgarna har vi en **representativt** sammansatt stämma bestående av ombud från regionens sex förbundsområden.

Varje förbundsområde har i grunden ett ombud men tilldelas därutöver ytterligare ett ombud för varje helt 50-tal aktiva medlemmar.

Beräkningsgrunden baseras på det antalet aktiva medlemmar som är placerade inom förbundsområdets verksamhetsområde per 31 december året innan stämman.

**Per 31 december 2025** hade Förbundsregion Stockholm totalt 5 146 medlemmar. Av dessa var 9 passiva/tjänstlediga (dessa ingår inte i underlaget för ombudsfördelningen).

Förbundsområdenas medlemsfördelning till stämman redovisas i tabellen nedan:

<b>Förbundsområde</b>	<b>Aktiva medlemmar</b>	<b>Antal ombud</b>	<b>Ombud i grund</b>	<b>Totalt ombud</b>
FO Sthlm SYD	1491	28	1	30
FO Sthlm NORD	1242	24	1	25
FO Kamraterna	1151	23	1	24
FO Birger Jarl	948	18	1	19
FO Sthlm Chef	191	3	1	4
FO Gotland	114	2	1	3
				105

Antalet passiva medlemmar per förbundsområde:

FO Sthlm SYD: 1 st

FO Sthlm NORD: 0 st

FO Sthlm KAMRATERNA: 3 st

FO Sthlm BIRGER JARL: 3 st

FO Sthlm CHEF: 1 st

FO GOTLAND: 1 st



## VALBEREDNINGENS FÖRSLAG

(Siffran före varje förslag avser punkt i föreslagen dagordning)

- 6 VAL AV TVÅ ORDFÖRANDE FÖR STÄMMAN**  
VALBEREDNING FÖRESLÅR:  
Stefan Eklund  
Jan Bengtsson
- 7 VAL AV EN SEKRETERARE FÖR STÄMMAN**  
VALBEREDNINGEN FÖRESLÅR:  
Tobias Bertell
- 13 VAL AV ORDFÖRANDE FÖR EN MANDATTID AV FYRA ÅR**  
VALBEREDNINGEN FÖRESLÅR:  
Omval av Kjell Ahlin
- 14 VAL AV TVÅ LEDAMÖTER I STYRELSEN FÖR EN MANDATTID AV FYRA ÅR**  
VALBEREDNINGEN FÖRESLÅR:  
Omval av Andreas Strand  
Omval av Daniel Funseth
- 15 VAL AV FÖRSTE VICE ORDFÖRANDE I STYRELSEN FÖR EN TID AV TVÅ ÅR**  
VALBEREDNINGEN FÖRESLÅR:  
Omval av Andreas Strand
- 16 VAL AV ANDRE VICE ORDFÖRANDE I STYRELSEN FÖR EN TID AV TVÅ ÅR**  
VALBEREDNINGEN FÖRESLÅR  
Omval av Maria Jensen
- 17 VAL AV EN REVISOR FÖR EN MANDATTID AV FYRA ÅR**  
VALBEREDNINGEN FÖRESLÅR  
Brita Nääs
- 18 VAL AV TRE REVISORSUPPLEANTER FÖR EN TID AV TVÅ ÅR**  
VALBEREDNINGEN FÖRESLÅR  
Björn Wiberg  
Pontus Thor  
Nicklas Geijer Hedström

## VALBEREDNINGENS FÖRSLAG

### 19 VAL AV 24 OMBUD TILL FÖRBUNDETS KONGRESS 2026

Att förbundsregionstyrelsen och ett ombud från varje förbundsområde är självskrivna. Ytterligare ombud fördelas till förbundsområdena i fallande storleksordning. Då storleken på förbundsområdena är mycket varierande ska förbundsområdena ha uppnått en gräns av minst 300 medlemmar för att bli behöriga till **en andra fördelning**. Ett förbundsområde som bara har ett ombud, får ha med en observatör som bekostas av förbundsregionstyrelsen.

	Aktiva medlemmar	Ombud/grund	Extra ombud	Ombud totalt
<b>Regionstyrelsen</b>				<b>5</b>
FO Sthlm SYD	1491	1	4	<b>5</b>
FO Kamraterna	1151	1	3	<b>4</b>
FO Sthlm NORD	1242	1	3	<b>4</b>
FO Birger Jarl	948	1	3	<b>4</b>
FO Sthlm Chef	191	1	-	<b>1</b>
FO Gotland	114	1	-	<b>1</b>
<b>Totalt</b>	<b>4832</b>			<b>24</b>

### Valberedningen 2024/2025

Mattias Johansson (sammankallande)

Camilla Österlund

Christofer Zachrisson

Jakob Krook

Ann-Charlotte Frisell

Paul Beijnes

Thomas Mattisson

## FÖRORD

### 2024 - 2025 ÅRS VERKSAMHETS- OCH FÖRVALTNINGSBERÄTTELSE

*Förbundsregionstyrelsen har under 2024 förändrat sin verksamhetsplan för att göra den mer framåtsyftande och långsiktig. Planen ska vara ett stöd för våra förtroendevalda och våra medlemmar. Ambitionen är att skapa en tydlig röd tråd i arbetet, där vi verkar åt samma håll och där målen är lätta att känna igen sig i. Resultatet av verksamhetsplanen redovisas i denna verksamhetsberättelse.*



Vad är då särskilt värt att notera från verksamhetsåren 2024–2025? Strax före jul fattade Polismyndigheten, efter förhandling med Polisförbundet, beslut om PUTS (Polisiärt utvecklings- och tjänstegradssystem). Arbetet fram till slutresultatet har självklart byggt på ett omfattande partsgemensamt arbete.

Syftet med PUTS är att skapa möjligheter för medarbetare att göra karriär utan att behöva bli chef. Vi hoppas att detta ska göra polisyrket mer attraktivt, både för dem som överväger att bli poliser och för dem som redan är yrkesverksamma och väljer att stanna kvar.

Under våren kommer arbetet med ett avtal om ersättningen kopplad till PUTS att inledas, vilket vi ser fram emot med stor förväntan.

Vid RALS 2023–2024 valde vi att slå ihop de båda revisionstillfällena, vilket resulterade i ett revisionsvärde om 7,6 procent. Därutöver tillfördes medel från den extra satsning som regeringen genomförde under 2022–2024, vilket gav ett medelvärde om 9,4 procent för fördelning. För medlemmar som uppfyllde lönekriterierna och inte hade ett väl hävdad löneläge, framförhandlades en lägsta garanti om 5,4 procent på den individuella lönen.

Vi befinner oss nu i revision 1 inom RALS 2024–2025 och har valt att pröva lönesättande samtal, med en lägsta garanti om 2,4 procent för dem som uppfyller lönekriterierna och inte anses ha ett väl hävdad löneläge. Syftet är att ge våra medlemmar en tydligare röst och att cheferna tar ansvar för den lön som sätts.

Vi har arbetat målmedvetet med att skapa goda relationer med vår motpart, något som är en förutsättning för att nå framgång. Trots detta ser vi fortfarande konflikter mellan parterna, ofta till följd av att avtal eller lagstiftning inte följts och att man talar förbi varandra. Här behöver vi ta ett gemensamt ansvar för att förbättra samverkan. MBL och AML är lagstiftning som ska följas, och om vi involveras i rätt tid blir processerna betydligt enklare. Vårt mål är att ge våra medlemmar en röst och att säkerställa att deras perspektiv blir hörda.

Polisförbundet i förbundsregion Stockholm har, i och med utgången av 2025 och denna förvaltningsberättelse, avslutat sitt tionde och elfte verksamhetsår som förbundsregionsstyrelse i Stockholm.

*Kjell Ahlin*  
Ordförande  
Polisförbundet, förbundsregion Stockholm

## REDOVISNING AV VÅRA MÅL:

### A LÖN

### B ALLMÄNNA ANSTÄLLNINGSVILLKOR

### C FÖRBUNDSINTERNT

Kommunikation  
Medlemsrekrytering  
Internt utbildning

### D ARBETSMILJÖ

### E TRYGGHETSFRÅGOR

### F YRKESFRÅGOR

Personalrörlighet/Tillsättningar  
Chefsfrågor  
Tjänstemässig utbildning  
Kommenderingar

### G KULTUR OCH LIKABEHANDLING

Jämställdhet, diskriminering m.m.

### H OPINION



## REDOVISNING AV MÅLET LÖN 2024/2025

HUVUDANSVAR:

ANDREAS STRAND

DELANSVAR: DANIEL FUNSETH, MATS LINDSTRÖM

- **MÅL:** Förhandla fram nationella avtal som säkerställer årliga löneökningar för poliser i Stockholm som motsvarar eller överstiger den allmänna löneutvecklingen i regionen och som tar hänsyn till ökad arbetsbelastning och ansvar.

I lönerrevisionen 2024 hade vi ett löneutfall på 9,4 %. Även om revisionen omfattade två år, 2023–2024, blev utfallet högre än det så kallade märket. Industrimärket var 4,1 % för 2023 och 3,3 % för 2024, totalt 7,4 %. Den sista kostnaden på 25 % för den dubblerade Ob-ersättningen finansierades under 2024. Vid lönerrevisionen 2025 fick vi märket på 3,4 %, men genom att använda de sista kvarvarande 50 mkr delfinansierade vi en ny Ob-ersättning på 60 kr per timme, måndag till torsdag mellan klockan 19.00 och 22.00.

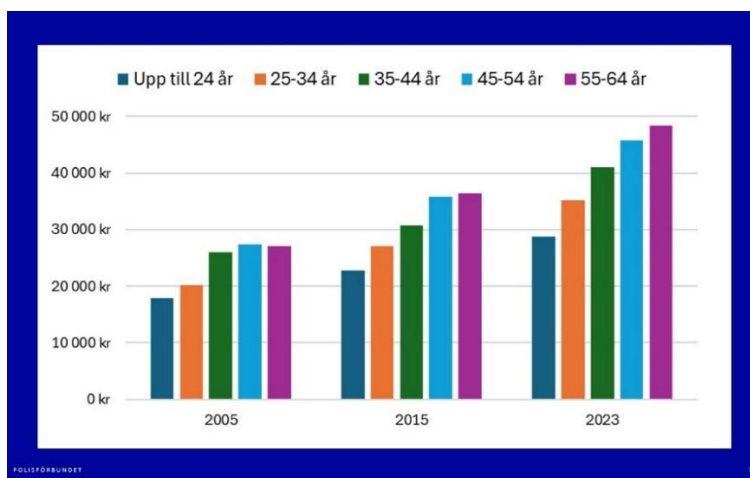
- **MÅL:** Öka transparensen kring lönefrågor och uppmuntra till öppen dialog och samarbete mellan förbundsregion Stockholm och arbetsgivaren i syfte att polisernas löner i Stockholm blir konkurrenskraftiga.

Vi har tillsammans med HR/AGU arbetat aktivt för att stärka förtroendet och skapa en mer öppen och konstruktiv process kring lönefrågor. Arbetet har lett till en bättre förståelse för både arbetsgivarens och medarbetarnas perspektiv och lagt grunden för ett långsiktigt och hållbart samarbete. Som en del av detta har vi genomfört gemensamma informationsträffar för både lönesättande chefer och våra medlemmar.

- **MÅL:** Förbundsregion Stockholm kommer aktivt att verka för att regionerna får delegation att i lönerrevisionen sluta regionalt direktiv men med möjligheten att sluta kollektivavtal på polisområde och enhetsnivå. Det skulle innebära att Polisområdena/Enhetererna får hantera oenigheterna själva och sluta kollektivavtal. Vid oenighet finns det då möjlighet för Partena i PO/Enhetererna att hamna i lönenämnd.

Frågan har lyfts i det nationella lönenätverket, men övriga regioner har visat ett minst sagt svagt intresse för att ge polisområdena en sådan delegation. Även våra ombudsmän och representanter från förbundsstyrelsen bedömde att det i praktiken skulle vara mycket svårt att få igenom en sådan ordning inom ramen för det centrala RALS-avtalet.

Med anledning av det svaga intresset nationellt och den begränsade möjligheten att få till stånd en sådan förändring, avser vi dock inte att driva frågan vidare.



### LÖNEUTVECKLING PER ÅR OCH ÅLDERSKATEGORI

Översikt av Polisförbundets utfall av polislönesatsningar (löneutveckling).



POLISFÖRBUNDET /REGION STOCKHOLM

VI STÅR UPP FÖR  
DEMOKRATI & ALLAS LIKA RÄTTIGHETER

# B - ALLMÄNNA ARBETSVILLKOR

## REDOVISNING AV MÅLET ALLMÄNNA ARBETSVILLKOR 2024-2025

ARBETSTID:	HUVUDANSVARIG:	DELANSVARIG/A:
SEMESTER:	DANIEL FUNSETH	MARIA JENSEN / ANDREAS STRAND
VILLKORSAVTAL:	DANIEL FUNSETH	MARIA JENSEN
ASA, ersättning:	ANDREAS STRAND	DANIEL FUNSETH / MARIA JENSEN
PENSION:	DANIEL FUNSETH	MARIA JENSEN
	TINA GUSTAFSSON	KJELL AHLIN / STYRELSEN

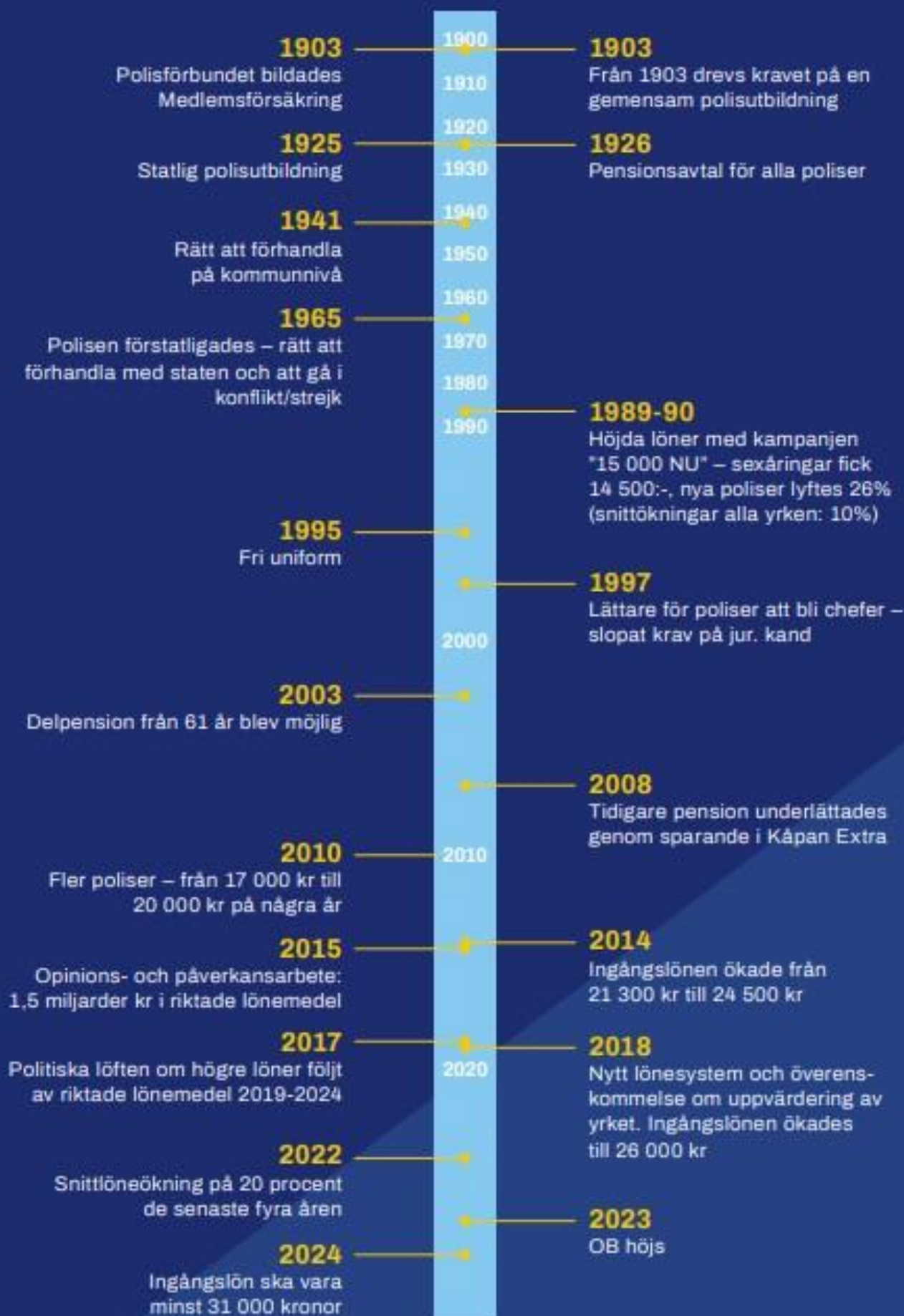
- MÅL:** Vi ska verka för att regionerna får delegation att sluta kollektivavtal/överenskommelser på lokal/lokal. Detta för att kunna möta olika behov och förutsättningar i respektive Polisregion.  
Utifrån en bifallen motion på vår senaste stämma begärde vi förhandling med arbetsgivaren för att försöka få till stånd en regional överenskommelse om ett kommanderingstillägg vid kommanderingar från yttre till inre tjänst. Tillägget skulle motsvara den Ob-ersättning som våra medlemmar går miste om.  
Vi har redan ett kollektivavtal där ersättningen kopplas till vilket arbetstidsmoment medarbetaren går på. Trots detta avslag arbetsgivaren vårt yrkande, och det stod klart att de inte var intresserade av att skapa några egna regionala överenskommelser i dessa frågor. Vi bedömer att vi kan nå bättre resultat genom att driva frågan nationellt.
- MÅL:** Vi ska aktivt att verka för att intentionerna för förtroendearbetstid för chefer efterlevs.  
Vi har arbetat med denna fråga genom det nationella chefsnätverket.  
Förbundsområde Chef i region Stockholm skrev en motion om att se över chefsavtalet där förtroendearbetstid är obligatoriskt. Någon lösning i frågan är inte aktuell just nu men vi kommer fortsätta arbeta i frågan.
- MÅL:** Vi ska skapa förutsättningar för ett hållbart yrkesliv vilket innebär att hänsyn till ålder, föräldraskap och hälsa ska tas i enlighet med portalparagrafen (3 § ASA/Polis)  
Vi har lyft vikten av detta på de flesta olika forum vi deltar i såsom MBL, RSK, riskbedömningar och möten med arbetstidsansvarig för arbetsgivaren.  
Vi har även vid de arbetstidsutbildningar eller tillfällen vi pratat ASA/Polis både med medarbetare och chefer betonat denna paragraf som oftast glöms bort.  
Vi hoppas genom detta att det får ett genomslag i regionen men förstår att vi fortsatt kommer få lyfta denna fråga.
- MÅL:** Vi ska verka för att en översyn av ASA/Polis rörande beredskap genomförs och att beredskapsersättningen höjs  
Vi har under verksamhetsperioden vid de nationella arbetstidsnätverken påtalat nödvändigheten av en översyn av ASA gällande beredskapen och dess ersättning.  
Förbundsregion Stockholm har motionerat in till Kongressen 2024 om en översyn av ASA samt höjd beredskapsersättning som vunnit bifall.  
En större översyn av ASA är påbörjad på nationell nivå. Men gällande beredskapen så trots att nätverket var tydlig med att beredskapsersättningen skulle höjas så valde FS att gå vidare med att införa OB ersättning mellan 19-22.



### GODA EXEMPEL – SÅ GÖR VI SKILLNAD SOM FÖRTROENDEVALDA

”LÄRA AV VARANDRA” Arbetsgivaren bjöd in oss fackliga till ett antal möten för att diskutera hur vi vill/ska/borde arbeta tillsammans. Efter det har goda kontakter skapats mellan facket och chefer och flera chefer har hört av sig med alla möjliga olika frågor och varit mycket tacksamma för de svar vi gett. Främst rörande arbetstidsfrågor som de sällan har haft koll på. En chef uttryckte ”Varför har man inte ringt till facket förut? Tänk om jag hade gjort det från första början.” /FO Stockholm Nord

## Viktiga genombrott för förbundet:



## REDOVISNING AV MÅLET INTERN KOMMUNIKATION 2024/2025

HUVUDANSVAR:

TINA GUSTAFSSON

DELANSVAR: KJELL AHLIN

(INTRAPOLIS: TINA GUSTAFSSON / MATS LINDSTRÖM, FACK-NYTT: TINA GUSTAFSSON/STYRELSEN)

**MÅL:** Alla våra förtroendevalda ska vara trygga med att kommunicera och svara på frågor om det fackliga arbetet

Målet är självklart en vision – både gällande "alla" förtroendevalda liksom "svara på frågor...". Vi vet alla att båda dessa faktorer förändras över tid.

Regionstyrelsens högt prioriterade mål är att vara *tillgänglig för frågor* som ställs av våra medlemmar, våra förtroendevalda och inte minst direkt från våra chefer.

Som ett led i målet om såväl "trygghet i att svara på fackliga frågor" liksom intern "kompetensutveckling" hänskjuts ibland medlemmars frågor till de förtroendevalda i det förbundsområde (FO) som medlemmen tillhör. Under verksamhetsåren har regionstyrelsen också bjudit in externa föreläsare till våra regionala träffar och, vid uppkomna behov, samordnat ex medieutbildning och fördjupning i nya handboken för rättshjälp med stöd av PF nationellt.

**MÅL:** ... verka för att stärka våra förtroendevaldas kompetens, på alla nivåer

Regionstyrelsens huvudregel i syfte att stärka regionens förtroendevalda är: "En medlemsfråga ska i första hand *besvaras av det förbundsområde som medlemmen tillhör.*" Därav, och som ett led i att verka i målets riktning, hänskjuts vissa av våra medlemmars frågor som vi får till oss (både via telefon och mejl) till våra förtroendevalda aktuellt FO. Detta i syfte att aktuellt FO är uppdaterat om de frågor som medlemmarna ställer *och* som i ett kompetenshöjande led.

Andra former av intern-fackliga kompetensutbyten sker via våra olika regionala nätverksträffar där alla våra FO:n ingår (ex lön/arbetstid, arbetsmiljö, rättshjälp, medlemsrekrytering...m.m.). Förutom utbyte av synpunkter/erfarenheter/idéer inom nätverket delas också information från Polisförbundets ombudsmän.

**MÅL:** ...fortsatt använda regionstyrelsens olika \*digitala kommunikations-kanaler för att sprida information samt stödja våra förbundsområdens sidor på Intrapolis.

Våra digitala kanaler (\*Blåljus/\*Intrapolis/\*FB) uppdateras kontinuerligt.

Vid behov ges stöd till förbundsområdenas egna sidor på Intrapolis.

## REDOVISNING AV MÅLET MEDLEMSREKRYTERING 2024/2025

MEDLEMSREKRYTERING: HUVUDANSVAR: ANDREAS STRAND

DELANSVAR: STYRELSEN

MEDLEMSREGISTER:

HUVUDANSVAR: ANDREAS STRAND

DELANSVAR: STYRELSEN

- **MÅL:** Vi ska vara det självklara valet för poliser.  
Fler än 9 av 10 poliser är medlemmar i Förbundsregion Stockholm. Även om det är ett mycket gott resultat vill vi fortsätta öka medlemsantalet. Genom ett strukturerat arbete med medlemsrekrytering tror vi att vi kommer att lyckas.
- **MÅL:** Vi ska, tillsammans med förbundsområdena, utveckla, initiera och medverka i olika insatser med syfte att kommunicera medlemskapets innehåll och fördelar.  
I slutet av 2023 skapade Polisförbundet ett nationellt nätverk där samtliga regioner ingår. Under 2024 etablerades ett regionalt nätverk med två representanter från respektive förbundsområde. Två gånger per år får vi numera medlemsstatistik nedbruten på region/FO-/lofo-nivå vilket gör att vi på kan följa medlemsutvecklingen lokalt. I nätverket utbyts idéer och erfarenheter om hur arbete för att öka antalet medlemmar kan utvecklas. Den nationella statistik som vi får via PF nationellt delas i vårt nätverk med förhoppning om att den också diskuteras/reflekteras över i respektive FO-styrelse.



**TILLSAMMANS SKAPAR VI FÖRÄNDRING**

Foto Polisen

- **MÅL:** Vi ska erbjuda alla nyanställda poliser en likvärdig information om Polisförbundets roll och medlemskapets förmåner. Att våra förtroendevalda på förbundsområdena ges möjlighet att möta de nya polisaspiranterna i ett tidigt skede är av särskild vikt.  
Genom Polisförbundet nationellt får vi relevant och tydlig medlemsinformation, liksom information om vilka förmåner som ingår i medlemskapet. Våra förbundsområden säkerställer att våra nya poliser får denna information. Alla förbundsområden har uppmärksammats om den "presentations-mall" som Polisförbundet tagit fram och som kan anpassas till det egna mötet.
- **MÅL:** Att våra förtroendevalda på förbundsområdena ges möjlighet att möta de nya polisaspiranterna i ett tidigt skede är av särskild vikt.  
Numera får samtliga förbundsområden avsatt tid för att möta nya polisaspiranter i det egna polisområdet för att informera om vikten av att bli medlem i Polisförbundet och inte minst – då frågor uppstår under den sista delen av utbildning till polis – vem man kan kontakta lokalt. Detta som ett komplement till "Peppe" som är Polisförbundets studentkontakt nationellt.

## REDOVISNING AV MÅLET INTERN UTBILDNING 2024/2025

STUDIEANSVARIG:	HUVUDANSVAR:	ROGER ÖSTERGREN
REGIONALA UTBILDNINGAR:		
FACKLIG INTRODUKTION:	HUVUDANSVAR:	TINA GUSTAFSSON DELANSVAR: ROBERT BRINDEBY
ARBETSMILJÖ INTRODUKTION:	HUVUDANSVAR:	ROGER ÖSTERGREN DELANSVAR: ROBERT BRINDEBY

- **MÅL:** Vi ska fortsatt erbjuda regionens nya fackliga företrädare liksom regionens nya skyddsombud adekvat introduktion till uppdraget (introduktionsutbildning)  
Sedan många år genomför vi i förbundsregion Stockholm årligen minst två fackliga introduktioner och minst två skyddsombudsintroduktioner.  
Inte sällan får vi också förfrågningar/önskemål från andra förtroendevalda i närliggande förbundsregioner (polisregioner/myndigheter) om att deras förtroendevald kan delta i våra intro-utbildningar. I mån av plats erbjuds också de möjlighet att delta.  
Vi kan sedan några år tillbaka också erbjuda en introduktionsutbildning för nya HSO. Detta efter initiativ av Robert Brindeby, samordnande HSO i FO Stockholm Syd. Robert ingår även i Polisförbundets nationella utbildningsgrupp.
- **MÅL:** Vi ska vid behov genomföra utbildningsinsatser för regionens förtroendevalda vid framställda behov ex gällande pensionsfrågor, försäkringar, ASA/polis, likabehandling m.m.  
Regionstyrelsen har genomfört flera utbildningsinsatser och informationsinitiativ för att stärka kompetensen hos våra förtroendevalda. Vissa utbildningsinsatser har genomförts vid regionens utbildningsinternat/regionsråd, till exempel *Helena Kjellgren* från företagshälsovården Avonova som talade om "stresshantering", inspiratören från Jönköping *Andreas Forsén Jonsson*, liksom *Hasse Olsson*, ombudsman på PF, som gav en "crash-course" om arbetsskaderätten. Regionstyrelsen har också genomfört en regional "medieutbildning" liksom en fördjupning i handboken i rättshjälp, detta med stöd av Polisförbundets pressansvarige Lotta Lundström och PF enhetschef juristen Tobias Virolainen. Ett annat exempel är de gemensamma utbildnings-/informationsträffar som genomfördes vid den senaste RALSEN tillsammans med arbetsgivaren. Insatsen var uppskattad och en förhoppning är att den ska kunna upprepas vid nästa revision och då nå ännu fler.

### GODA EXEMPEL - SÅ GÖR VI SKILLNAD SOM FÖRTROENDEVALDA

★ Några av våra medlemmar hörde av sig till oss med anledning av att de skulle ha missat en lönesatsning i en RALS och att de därmed förlorat flera tusenlappar i lön. Vi lyfte frågan till sektionschefen, men då vi inte fick gehör påkallades istället en förhandling med polisområdets ledning. Förhandlingen ledde till att arbetsgivaren tillmötesgick våra yrkanden till *nästan 100 procent* - vilket ändå gav ett gediget lönelöft och otroligt tacksamma medlemmar.  
**/FO Stockholm Nord**

# D - ARBETSMILJÖ

## REDOVISNING AV MÅLET ARBETSMILJÖ 2024/2025

HUVUDANSVAR: MARIA JENSEN

DELANSVAR: MARIE FOGMAN GÖTHBERG / ROGER ÖSTERGREN

- **MÅL: Vi ska tillse att arbetsgivaren arbetar strategiskt med det systematiska arbetsmiljöarbetet (SAM)**  
Det är ett ständigt arbete som pågår på alla nivåer. Vi har medverkat vid sammanställning av SAM och framtagande av handlingsplaner tillsammans med regionala strategiska ledningsgruppen (RSLG).
- **MÅL: Vi ska tillse att arbetsgivaren följer upp och utreder arbetsskador/tillbud. Att de genomför/följer upp skyddsronder med tillhörande handlingsplaner**  
Det är svårt att på regional strategisk nivå följa upp och utreda arbetsskador/tillbud. På våra HSO-möten har vi diskuterat om att detta sker bäst på lokal nivå. Identifierade trender lyfter vi upp till regional nivå för omhändertagande.  
Vi har följt upp sammanställningen av polisområdens/enheters organisatoriska och sociala skyddsronder (OSA) i RSLG och även varit delaktiga i vissa riktade skyddsronder utifrån OSA-resultat.
- **MÅL: Vi ska tillse att arbetsgivaren arbetar med ohälsosam arbetsbelastning, arbetstid samt kränkande särbehandling enligt AFS 2015:4 (numera AFS 2023:2)**  
Vi har fångat upp dessa delar i regionens arbetsmiljöplan. Vi har våra tre fokusområden där bland annat arbetsbelastning och kränkande särbehandling ingår. Uppföljning av fokusområden genomförs kontinuerligt i regionala skyddskommittén (RSK). Arbetet med arbetstid är hela tiden en aktuell fråga. Vi har påtalat vikten av att arbeta med arbetstider vid riskbedömningar, stabsarbete vid särskild händelse (SH) och andra aktuella arbetsgrupper.
- **MÅL: Vi ska bevaka att arbetsgivaren följer AFS 1993:2 Hot/våld och AFS 1982:3 (ingår i AFS 2023:2) Ensamarbete kopplat till arbete i riskmiljöer.**  
Våld och hot om våld mot personal är en av de viktigaste frågorna som vi har att arbeta mot. Utvecklingen med gängkriminalitet där skjutningar och sprängningar har blivit allt vanligare, vilket givetvis ökar risken för poliser och tredje man.  
Bristen på poliser har lett till att personal med bristande förutsättning används i riskmiljöer. Även ensamarbete i riskmiljöer förekommer allt oftare. Skyddsorganisationen har på olika sätt påkallat detta problem. Vi har via ett flertal begäran enligt Arbetsmiljölagen krävt förändringar och åtgärder för att minska risken för personalen. Även ett flertal riskbedömningar om våld och hot om våld har genomförts. Arbetsmiljöverket har varit medverkande vid ett flertal arbeten. Våld och hot om våld bevakas även på våra skyddskommittéer. Vi har krävt åtgärder där arbetsgivaren tydligt fastslår vilka befattningshavare som gör vad och vilka förutsättningar som krävs för att arbeta i riskmiljöer. Tyvärr har vi hittills inte lyckats komma överens om vad som behöver göras.  
Vi kommer att fortsätta bevaka att arbetsgivaren följer reglerna gällande ensamarbete för våra poliser. Vi kommer att fortsätta att trycka på och påtala brister och där man lokalt eller regionalt upptäcker brister så kommer skyddsorganisationen att agera.

### GODA EXEMPEL – SÅ GÖR VI SKILLNAD SOM FÖRTROENDEVALDA



#### MEDMÄNSKLIGHET

- För cirka 2–3 år sedan hade vi ett antal medlemmar där arbetsgivaren avslutade deras anställning pga långvarig sjukdom. Arbetsgivarens bedömning var då att de inte skulle kunna komma tillbaka till ett 100% arbetsliv. Vi, Kamraterna, agerade och argumenterade emot detta beslut.

Vår tro är att det/vår argumentation till slut har nått fram till arbetsgivarsidan dvs att det är ovärdigt och omänskligt att hantera ofta äldre kollegor på det viset - samt att alla kan göra en värdefull insats - även om det så är inte på heltid.

Idag (nov 2025) har vi vad känt är inget liknande ärende och har inte haft under hela 2025.

/Fo Stockholm Kamraterna

## REDOVISNING AV MÅLET TRYGGHET 2024/2025

HUVUDANSVAR:

TINA GUSTAFSSON

DELANSVAR: KJELL AHLIN

- **MÅL: Vi ska fortsatt stötta våra förbundsområden och enskilda medlemmar i arbetsrättsliga frågor**  
Vi har en fortlöpande kontakt med våra förbundsområden och våra medlemmar i arbetsrättsliga frågor. I de fall det krävs rättshjälp skickas ansökan först till förbundsregionen som tar ställning till om den ska tillstyrkas.  
Det slutliga beslutet om en rättshjälpsansökan ska beviljas fattas av Polisförbundet nationellt. I de fall en ansökan om rättshjälp inte tillstyrks/beviljas beror det oftast på att händelsen inte varit tjänsterelaterad. Detta återkopplas i sådana fall till medlemmen.  
Polisförbundet nationellt har under verksamhetsåren tagit fram en ny handbok i rättshjälp. Med stöd av Polisförbundets jurist Tobias Virolainen har vi med våra rådsombud i regionen genomfört en utbildning om riktlinjerna i den nya rättshjälpshandboken. Allt för att stärka kompetensen om Polisförbundets rättshjälp.
- **MÅL: Vi ska följa och driva ärenden där våra medlemmars rättssäkerhet åsidosätts, i dialog med Polisförbundets jurister.**  
I de fall vi tillstyrkt en rättshjälpsansökan följer vi upp vad som hänt och oftast sker detta i samråd med våra underorganisationer som är nära berörd medlem.  
Vi är också behjälpliga att svara på frågor från medlemmar som är kallade för samtal till GSD (gruppen för skiljande och disciplinärende) eller till sin chef för medvetandegörandesamtal. Vid samtalen medföljer oftast en förtroendevald det område medlemmen tillhör, men det händer även att någon från regionstyrelsen går med.  
Vi för även en kontinuerlig dialog med Polisförbundets jurister i olika juridiska frågor/ärenden.

### GODA EXEMPEL - SÅ GÖR VI SKILLNAD SOM FÖRTROENDEVALDA...

#### OPARTISKT STÖD



Tre av våra medlemmar kontaktade oss då de alla var föremål för samtal med AG enligt metodstödet för misskötsamhet. Facket närvarade vid flera av dessa samtal – i rollen som ett opartiskt stöd för alla inblandade parter och för att belysa fler perspektiv. Utöver "Tack för stödet" av medarbetarna återkopplade även arbetsgivaren med att tacka oss för både stöd och att vi bidragit till att samtalen blivit så bra. /FO Stockholm Nord



#### GER MEDLEMMAR STÖD VID OLIKA SAMTAL

Många uttrycker en enorm tacksamhet för stödet de fått av oss vid olika samtal ex med arbetsgivaren, GSD, företagshälsovården och SU...  
Då de själva känt sig *utlämnade, nervösa och osäkra i situationen* har de uttryckt att fackets närvaro gjort dem trygga.  
/FO Stockholm Nord

# F - YRKESFRÅGOR

## REDOVISNING AV MÅLET PERSONALRAMAR OCH BUDGET 2024/2025

HUVUDANSVAR: MARIE FOGMAN GÖTHBERG

DELANSVAR: KJELL AHLIN/ANDREAS STRAND

- **MÅL:** Bra förutsättningar för poliser så att de trivs och vill arbeta i Stockholm.
- **MÅL:** Säkerställa tillräckliga budgetmedel till polisregion Stockholm så att vi kan behålla och rekrytera tillräckligt många poliser.

*Var behövs personalresurserna bäst? Var är behoven som mest kritiska, och hur ska regionen dimensioneras för att möta dem?*

Redovisning av polisregionens ekonomi sker ett par gånger per år i samband med MBL-förhandlingar på måndagar. Något särskilt forum där de fackliga organisationerna är inbjudna finns i dagsläget inte.

**Under 2024** redovisade Polisregion Stockholm ett överskott på cirka 120 miljoner kronor. Detta överskott fördelades dock vidare till andra regioner som kompensation för de förstärkningar som tillförts Stockholm.

**För 2025** redovisades i stället ett underskott på cirka 19 miljoner kronor, till stor del till följd av ett oplanerat statsbesök mitt under sommaren.

Under åren 2024–2025 har personalramarna redovisats för oss i det regionala MBL-forumet och dessutom skickats till oss digitalt vid flera tillfällen under året. Sammantaget kan vi konstatera att regionen växer, men endast marginellt.

### **Vi saknar fortfarande poliser**

Vi för en kontinuerlig dialog med arbetsgivaren kring hur vi ska kunna **behålla erfarna poliser**, samtidigt som vi behöver bli **mer attraktiva** för polisaspiranter så att fler väljer att påbörja sin tjänstgöring i Stockholm. Vi är överens med arbetsgivaren i region Stockholm om att budgetfördelningen behöver ses över. Detta är dock en svår fråga, då många olika särintressen måste vägas in. Vi kommer att fortsätta detta viktiga arbete och aktivt verka för att påverka såväl politiken som arbetsgivaren och Polisförbundet i syfte att stärka den långsiktiga personalförsörjningen i vår polisregion.

## REDOVISNING AV MÅLET PERSONALRÖRLIGHET/TILLSÄTTNINGAR 2024/2025

HUVUDANSVAR: MARIE FOGMAN GÖTHBERG

DELANSVAR: MATS LINDSTRÖM

**Det fackliga inflytandet i samband med tillsättningar i regionen har kraftigt begränsats med anledning av det s.k. "bemanningsavtalet", från år 2017. Ett flertal motioner har skrivits till flera kongresser med innehåll att säga upp avtalet eller omförhandla det.**

- **MÅL:** Vi ska verka för att arbetsgivaren inrättar särskilda forum på både förbundsområdes- och regional nivå som uteslutande behandlar bemanningsfrågor  
Bemanningsfrågorna ingår sedan år 2022 i det regionala kanslichefsforumet, där deltar inte några fackliga företrädare. Några gånger per år informerar arbetsgivaren på det regionala MBL-forumet. Lokala bemanningsråd finns i någon form på områdes- och enhetsnivå, trots det är vår påverkan och insyn gällande bemanning extremt begränsad. Där måste vi fackligt tillsammans med arbetsgivaren arbeta för att det skapas forum där det enbart handlar om bemanningsfrågor. Att "arbeta" mot enskilda HR-partners är inte en framgångsfaktor. Ett partsgemensamt arbete pågår nationellt i frågan som förhoppningsvis leder till förbättring mot nuvarande ordning.  
I slutet av december 2025 kallade arbetsgivaren regionalt till ett kompetensförsörjningsråd, detta råd kommer återkomma med frekvens cirka fyra gånger per år på regional nivå.

- **MÅL: Vi ska medverka i Polisförbundets nationella nätverk för att omförhandla/förbättra nuvarande bemanningsavtal**  
Regionstyrelsen deltar i Polisförbundets nationella nätverk för bemanningsfrågor. Nätverkets ses regelbundet sedan år 2023 och syftet är bl.a. att omförhandla/förbättra och/eller säga upp nuvarande bemanningsavtal. Nätverket har tagit fram ett dokument "Åtgärdsförslag Bemanningsfrågor" som behandlar, inflytande, ansvarsfördelning, utbildning, erfarenhet, förtjänst och skicklighet samt en överklagandeinstans. Dokumentet är "presenterat" för Förbundsstyrelsen år 2023 och hanteras bl.a. i det arbete som pågår med arbetsgivaren.  
En Stockholmsmotion gällande omförhandling eller säga upp "bemanningsavtalet" vann bifall på kongressen år 2024. Utifrån motionen har Polisförbundet ett tydligt mandat i frågan och efter en "trög" förhandlingsprocess slöts ett avtal i juni 2025. En handbok kopplat till avtalet har tagits fram partsgemensamt fram under vintern 2025.

## REDOVISNING AV MÅLET CHEFSFRÅGOR 2024/2025

HUVUDANSVAR: KJELL AHLIN

DELANSVAR: MATS LINDSTRÖM

- **MÅL: Vi ska verka för att chefer på alla nivåer ska ha rätt organisatoriska förutsättningar med rätt balans mellan krav och resurser**  
Vi har aktivt arbetat för att chefers organisatoriska förutsättningar ska bli bättre, utifrån den enkätundersökning som tagits fram.  
Vi har haft fortlöpande dialoger med regionledning, samt aktivt arbetat med verksamhetsanalysens fas 2 som är framåtblickande till 2034. Arbetet fortgår.
- **MÅL: Vi ska verka att anpassa förordnandetider till verksamhetens olika krav**  
Vi har genom nationellt chefsnätverk återkommande fört diskussioner om förordnandetider för chefer på ledningsnivå 3-5.  
I nuläget hanteras frågan nationellt.
- **MÅL: Vi ska verka att vi ska ha en stark påverkan vid rekrytering av chefer**  
Till kongressen 2024 motionerade förbundsregionsstyrelsen i Stockholm för att nuvarande bemanningsavtal antingen ska sägas upp eller omförhandlas.  
Motionen vann bifall. Ett nytt bemanningsavtal är framförhandlat där vi nu väntar på att en handbok tas fram. För oss är det en mycket viktig fråga att vi får rätt chefer på rätt nivå. Arbetet fortsätter.
- **MÅL: Vi ska verka för att operativ verksamhet ska ledas av poliser med adekvat polisiär funktionsutbildning med bred polisär erfarenhet**  
För oss är det en självklarhet att poliser ska ledas av poliser. Vi bevakar detta vid varje rekryteringsärende.
- **MÅL: Vi ska verka att befintlig kompetens bland tidigare chefer tas tillvara på ett bättre sätt**  
Vi har aktivt haft kontakt med arbetsgivaren i de ärenden där chefsförordnanden avslutats för att dels omhänderta medlemmen, och dels även tillgodose dennes kompetens. Vi har även lämnat förslag till arbetsgivaren hur man på bästa sätt kan omhänderta före detta chefers kompetens för att avlasta cheferna i linjen.

*"Sedan arbetsskadesystemet **Stella** infördes  
har arbetet med att omhänderta / hantera  
arbetsskador och tillbud försvårats..."*

UR MÅLOMRÅDE: KOMMENDERINGAR

FOTO POLISEN



- **MÅL:** Vi ska bevaka att tjänstemässig utbildning hanteras och samverkas på regional nivå för att vi ska kunna ha en helhetsbild och liksidighet i polisregion Stockholm. Huvudskyddsombudet sitter med i det regionala forumet för utbildning. Det är ett forum där all utbildning i regionen diskuteras och hanteras. Förutom utbildningsansvariga på Regionkansliet så ingår utbildningssamordnare ifrån respektive PO/Enheter samt ibland även personal ifrån HR Kompetensenheten. Då regionen fortfarande har svårt att hinna med de resurstunga utbildningarna så som POLKON, PNF och CBRNE har även ett strategiskt uppdrag angående det delats ut i RSLG. Med anledning av det så genomfördes en Workshop i september 2025 med ett bedömande av utbildningssituationen i samverkan med HSO. Utifrån detta har Regionspolischefen tagit ett delbeslut på några åtgärder.
- **MÅL:** Vi ska bevaka och säkerställa att medarbetare har rätt kompetens/utbildning i förhållande till de arbetsuppgifter som arbetsgivaren har satt dem att utföra. Detta är en viktig fråga och HSO lyfter in det i alla forum som är aktuella så som regionala skyddskommittén, särskilda händelser, RPI (regional polisinsats), NFO. Vi samverkar även med de övriga huvudskyddsombuden på PO/Enheter för att fånga upp tidiga signaler på när det inte fungerar.

## GODA EXEMPEL - SÅ GÖR VI SKILLNAD SOM FÖRTROENDEVALDA...

### GER OCH FÅR UPPSKATTNING

- Genom att vi alltid ställer upp så upplever vi att arbetsgivaren tydligare än förr också visar sin uppskattning och att våra åsikter idag lättare tar sig igenom. Vi får mer gehör idag än förr för våra uppfattningar.

/FO Stockholm Kamraterna



### Bättre samverkan

*Vi upplever att vi har fått ett bättre samverkansklimate med arbetsgivaren på de flesta av de fem enheterna där vi organiserar Polisförbundets medlemmar.*

*Detta tror vi beror på att vi har visat oss vara samarbetsvilliga, kunniga, seriösa, att vi alltid söker lösningar och kommer med konstruktiva förslag.*

*VI SÖKER INTE KONFLIKT ...men vi backar inte heller FÖRRÄN ALLA ANDRA VÄGAR ÄR UTTÖMDA.*

*/ FO Stockholm Kamraterna*

Kommenderingar ska genomföras med minimala skador, fungerande logistik, fullgod utrustning/utbildning samt med en i övrigt god arbetsmiljö.

- **MÅL:** Vi ska medverka vid riskbedömningar, stabsarbete samt uppföljningar i samband med regionala kommenderingar/insatser.

Om det är något ställe där samverkan med HSO fungerar fullt ut så är det vid våra regionala särskilda händelser. Vi blir inbjudna till LUM (lägesuppföljningsmöten), deltar vid riskbedömningar och samverkar med KC och PIC.

Uppföljningar rent generellt kan bli bättre men det är inte för att HSO inte bjuds in utan att uppföljningar inte alltid genomförs fullt ut. Detta kan utvecklas.

HSO har även fört dialog gällande samverkan vid RPI (regionala polisinsatser).

Det ska inte vara någon skillnad på en särskild händelse eller en RPI, men arbetsgivaren har själva lite svårt att hitta strukturen. Det har blivit bättre men är fortfarande inte helt optimalt. HSO bevakar och arbetar vidare med detta även 2026.

- **MÅL:** Vi ska bevaka arbetet med hur arbetsgivaren omhändertar och hanterar arbetsskador och tillbud, anmäler in 3:3a och gör arbetsmiljöutredningar kopplat till kommenderingar/insatser och arbetsskadesystemet Stella.

Sedan arbetsskadesystemet Stella infördes har arbetet med att omhänderta/hantera arbetsskador och tillbud försvårats då inte Särskilda händelser finns i organisationsträdet i Stella. Alla arbetsskador/tillbud hamnar i stället hos ordinarie chef. KC/PIC har inte tillgång till Stella. De kan inte se om det inträffat något under den Särskilda händelsen utan de måste förlita sig på att ordinarie chef meddelar dem eller att det kommer fram vid avslutningssamtalet.

Både KC/PIC och HSO har påtalat bristen och problematiken till ansvariga men HR Arbetsmiljö och hälsa ser inte det på samma sätt och är inte villiga att ändra.

Utifrån detta har polisinsatscheferna i region Stockholm tagit fram en lathund för att de ska kunna ta sitt arbetsmiljöansvar och underlätta hanteringen av arbetsskador/tillbud som händer under en SH.

En händelse ska gärna omhändertas där den inträffade och det är svårt för en ordinarie chef att förebygga att det händer igen.

Vi utvecklar detta i samverkan för att kunna omhänderta arbetsmiljön fullt ut för de som deltar vid en SH/RPI.

## REDOVISNING AV MÅLET KULTUR OCH LIKABEHANDLING 2024/2025

HUVUDANSVAR: MARIE FOGMAN GÖTHBERG

DELANSVAR: ROGER ÖSTERGREN, STYRELSEN

Vårt eget program **Polisförbundets Likabehandlingsprogram "En polis för alla"** antogs på kongressen i september 2024. Till programmet har en handlingsplan påbörjats som har som inriktning att tillsammans med arbetsgivaren jobba med kultur och likabehandlingsfrågorna.

- MÅL: Alla ska våga berätta när något är fel och vara trygg med inte drabbas av repressalier**  
Under våren 2024 deltog Polisförbundet i en pilotutbildning genom Antidiskrimineringsbyrån kopplat till kön sexuella trakasserier och trakasserier "Förebygg och grip in", utbildningen kan bli nationell för polisförbundare.  
Inom skyddsorganisationen i regionen har vi "likabehandlingsfrågan" på vår dagordning vid varje möte. Senaste åren har vi fokuserat på att OSA, organisatorisk och social arbetsmiljö ska genomföras på samtliga nivåer inkluderat chefer. Under mars-augusti 2024 visades utställningen "Rätten att vara jag" i Kronoberg, för att öka kunskapen om transpersoners levnadsvillkor.
- MÅL: Vi ska sprida Polismyndighetens uppdaterade handbok om åtgärder vid kränkning**  
**PM 2024:02 Polismyndighetens handbok om att förebygga och hantera kränkande särbehandling på arbetsplatsen** är uppdaterad år 2024 och är ett styrande dokument med tillhörande stöd. "Rutin för att undersöka hälsorisker i den organisatoriska och sociala arbetsmiljön – kränkande särbehandling".  
Vi, HSO i regionen, har genomgått ping-pong utbildningen chef i vardagen "förebygg och hantera kränkande särbehandling" det är inte en obligatorisk utbildning för chefer. Syftet är att fördjupa vår kunskap och ge ett bättre stöd till alla.
- MÅL: Vi ska bevaka och ha kännedom om Polismyndighetens strategi för kultur och likabehandling**  
Vi ska också bevaka och känna till **PM 2022:10 Polismyndighetens strategi för kultur och likabehandling** den beskriver hur t.ex. uppdragskompassen och RIV, reflektioner i vardagen är verktyg att använda i arbetet. Strategin är ett styrande dokument men blir stödjande den 1 mars 2026. "Strategin" är mailad till samtliga förbundsområden och är även lyft till Polisförbundets likabehandlingsnätverk.
- MÅL: Vi ska bevaka/verka för att arbetsgivaren genomför aktiva åtgärder kopplat Diskrimineringslagen och att detta görs i samverkan oss**  
**Aktiva åtgärder** kopplat till **Diskrimineringslagen**, är väckt via vår regionala skyddskommitté och ett arbete i **samverkan** kommer påbörjas år 2026.



## REDOVISNING AV MÅLET OPINION 2024/2025

HUVUDANSVAR: KJELL AHLIN/TINA GUSTAFSSON

DELANSVAR: STYRELSEN

**MÅL:** ... att fortsatt lyfta de villkor, arbetsmiljö och förutsättningar som gäller för våra poliser i region Stockholm ex konsekvenser av mångårig polisbrist (*både externt som internt*)

Vår självklara ledstjärna är att främst bevaka och lyfta fram de förutsättningar och de villkor som gäller för poliserna i vår polisregion t ex levnadsvillkor/lön, arbetsvillkor/arbetstider och arbetsmiljö. Vi har under många år uppmärksammat bristen på poliser i just vår region liksom belyst hur andra polisregioner fått stötta polisregion Stockholm med resurser (NFO). Idag konstateras att huvudstaden tilldelas en högre andel polisaspiranter än tidigare.

Men polistillväxten i Stockholm går fortfarande för trögt.

*Verka för förändring...* Olika frågor hänger ihop till exempel: de numera "fyllda" polisutbildningar (fler polisaspiranter...poliser) och politiska beslut om betald utbildning (för vissa) vilket visar vikten av Polisförbundets långsiktiga och breda påverkansarbete.

Vi välkomnar självklart alla blivande poliser till vår region, men önskar en mer långsiktighet och jämnare tempot i regionens polistillväxt.

**MÅL:** ...att behålla, och helst förbättra, den höga tillgängligheten för media och på det sättet vara med och påverka opinionen och andra beslutsfattare i sakfrågor.

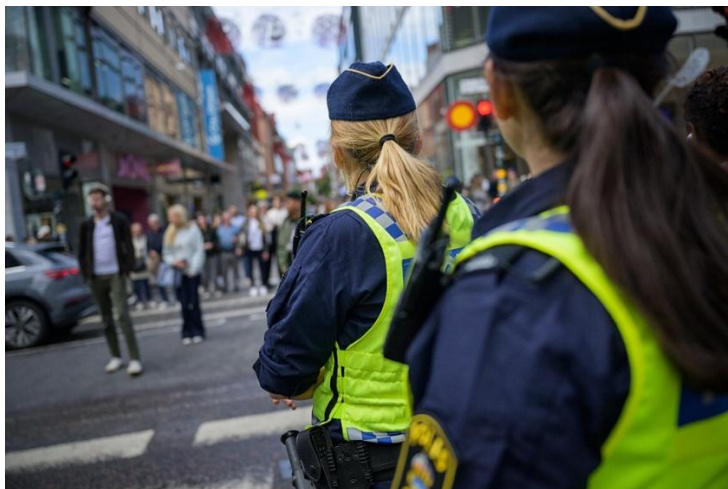
Samhällets/mediernas/politikernas intresse för frågor om "Lag och rätt" är alltså högt prioriterade. Vid mediala frågor ställer våra förtroendevalda, poliser/medlemmar, ofta upp för att ge media sin bild till media om polisens "verklighet" och "villkor".

**MÅL:** ...att fortsatt hålla vår hemsida uppdaterad med omvärldsfrågor/beslut/trender som påverkar polisregionens verksamhet

Ständigt pågående. Noteras att Blåljus besöksstatistik ökat liksom antalet följare på FB. Insändare från våra medlemmar får generellt stort genomslag.

**MÅL:** ...att tillsammans med Polisförbundet nationellt, andra förbundsregioner / fackliga organisationer - driva och delta i olika aktiviteter kampanjer

Ständigt pågående utbyte/samarbete. Vi stödjer och lyfter också Polisförbundets nationella nyheter, debattartiklar m.m. liksom resultaten av nationella enkätundersökningar ex hur "Kommenderingar urholkar lokala resurser" eller "Polisers utsatthet för hot och våld på fritiden".



Under verksamhetsåren har polisområde City utökats med ett tredje lokalpolisområde. LPO Norrmalm har delats upp i: LPO Lidingö/Kungsholmen och LPO Norra innerstaden. LPO Södermalm har kvar sitt "gamla namn"/geografiska ansvarsområde. Foto Polisen

## REDOVISNING AV TIDIGARE STÄMMORS BIFALLNA MOTIONER:

Här följer kortfattat vad styrelsen har gjort åt 2024 års bifallna motioner, samt bifallna motioner från tidigare stämmor som vi jobbat vidare med.

Motionernas numrering är utifrån Kongressen hantering.

Enligt Polisförbundets stadgar, 6.81 finns det tre svarsalternativ vid redovisning av tidigare bifallna motioner.

### MOTIONEN UPPFYLLD OCH AVFÖRS

När motionen kan anses helt eller delvis uppfylld.

### MOTIONEN SLUTBEHANDLAD OCH AVFÖRS

När motionen drivits i de forum som finns och man kan konstatera att motionen inte kan/kommer att uppfyllas. När det finns senare bifallna motioner på samma tema.

### MOTIONEN OAVSLUTAD BIFALLEN OCH KVARSTÅR

När motionen fortfarande arbetas med och det bedöms finnas möjlighet att den uppfylls.

---

## A – LÖN

### **DOKUMENTATION AVSTÄMNINGSSAMTAL.**

*Paul Beijnes, FO Syd*

Motion A09 bifölls vid regionstämman 2024.

På Kongressen bifölls den.

### **MOTIONEN SLUTBEHANDLAD OCH AVFÖRS**

### **ÖVERSYN AV AVSTÄMNINGSSAMTAL**

*Paul Beijnes, FO Syd*

Motion A11 bifölls vid regionstämman 2024.

På Kongressen besvarades den.

### **MOTIONEN SLUTBEHANDLAD OCH AVFÖRS**

### **DAG FÖR DAG ERSÄTTNING VID SVAROMÅL under tre månader.**

*Patrik Stridsman FO Birger Jarl*

Motion A15 bifölls vid regionstämman 2024.

På Kongressen blev den avslagen i sin helhet.

### **MOTIONEN SLUTBEHANDLAD OCH AVFÖRS**

### **UTBILDARTILLÄGG TILL MENTORER FÖR CIVILA UTREDARE.**

*Monica Wisell*

Motion A16 bifölls vid regionstämman 2024.

På Kongressen blev den avslagen i sin helhet.

### **MOTIONEN SLUTBEHANDLAD OCH AVFÖRS**

### **KOMMENDERINGSTILLÄGG.**

*Jakob Krook, FO Birger Jarl*

Motion A17 bifölls vid regionstämman 2024.

På Kongressen blev den avslagen i sin helhet.

### **MOTIONEN SLUTBEHANDLAD OCH AVFÖRS**

## **LÖNETILLÄGG FÖR DYKARE VID SJÖPOLISEN.**

*Magnus Hammenfors Sjöpolisen, FO Kamraterna.*

Motion A19 bifölls vid regionstämman 2024.

På Kongressen blev första att-satsen avslagen och andra att-satsen om att införa ett dagtillägg för inkommande dykare bifallen.

**MOTIONEN SLUTBEHANDLAD OCH AVFÖRS**

## **B – ANSTÄLLNINGSVILLKOR**

### **ÖKAD ERSÄTTNING FÖR SJÖPOLISER VID FRONTXUPPDRAG.**

*Magnus Hammenfors FO Kamraterna.*

Motion B12 bifölls vid regionstämman 2024.

På Kongressen besvarades den i sin helhet.

**MOTIONEN SLUTBEHANDLAD OCH AVFÖRS**

### **SKATTEEFFEKT VID LÖNEVÄXLING.**

*Patrik Stridsman FO Birger Jarl*

Motion A24 bifölls vid regionstämman 2024.

På Kongressen besvarades den.

**MOTIONEN SLUTBEHANDLAD OCH AVFÖRS**

### **HÖJT BEREDSKAPSTILLÄGG MOTSVARANDE FÖRSVARSMAKTEN.**

*Jon Persson fo Kamraterna*

Motion B2 bifölls vid regionstämman 2024.

På Kongressen besvarades den.

**MOTIONEN SLUTBEHANDLAD OCH AVFÖRS**

### **HÖJD ERSÄTTNING SAMT VERKA FÖR ETT NYTT BEREDSKAPSAVTAL.**

*Kjell Ahlin och Daniel Spolén*

Första att-satsen i Motion B10 om ett nytt beredskapsavtal är styrelsens förslag och andra att-satsen om att höja ersättning vid beredskap rejält av Daniel Spolén, människohandelsektionen bifölls vid regionstämman 2024. På Kongressen bifölls den i sin helhet.

**MOTIONEN SLUTBEHANDLAD OCH AVFÖRS**

### **SEMESTER PÅ FAST LISTA**

*Susanne Liwång, FO Birger Jarl*

Motion B26 bifölls vid regionstämman 2024.

På Kongressen blev den avslagen i sin helhet.

**MOTIONEN SLUTBEHANDLAD OCH AVFÖRS**

## **C – FÖRBUNDSINTERN VERKSAMHET**

### **FÖRÄNDRING AV REGIONENS STADGARNA.**

*Patrik Stridsman FO Birger Jarl*

Motion C2 bifölls vid regionstämman 2024.

Regionstyrelsen tillsatte en arbetsgrupp under 2025 med deltagare från samtliga FO. Förslaget på nya stadgar kommer att presenteras på stämman 2026.

**MOTIONEN SLUTBEHANDLAD OCH AVFÖRS**

## **ÅTERINFÖRANDE AV NATIONELL ASA-UTBILDNING.**

*Robert Brindeby FO Syd*

Motion C5 bifölls vid regionstämman 2024.

På Kongressen bifölls den.

**MOTIONEN SLUTBEHANDLAD OCH AVFÖRS**

## **KOMPETENSÖVERFÖRING I SYFTE ATT STÄRKA FACKLIG TILLVÄXT**

*Christofer Zachrisson FO Nord*

Motion C7 bifölls vid regionstämman 2024.

Regionstyrelsen är enig med motionären om vikten av en lärande facklig organisation. I detta syfte verkar regionstyrelsen på flera nivåer bland annat genom att kontinuerligt lyfta möjligheten till utbildning som Polisförbundets kurskalendarium erbjuder. Regionstyrelsen erbjuder också kunskapsöverföring genom våra olika regionala nätverk (*lön, arbetstid, arbetsmiljö, medlemsvård...*) liksom kontinuerligt återkommande "ordförandeträffar". Genom regionstyrelsens försorg genomförs också olika utbildningsinsatser i samband med regionens utbildningsråd/internat/stämma... där såväl externa som interna föreläsare bjuds in för att tala i aktuella frågor/trender, ex fördjupad insyn i rättshjälpsfrågor med PF jurist/enhetschef Tobias Virolainen. Regionstyrelsen erbjuder också förtroendevalda på förbundsområdena möjligheten att "skugga" regionstyrelsens arbete under en period i syfte att öka förbundsområdenas insyn i det fackliga arbetet på regional nivå.

**MOTIONEN SLUTBEHANDLAD OCH AVFÖRS**

## **D – ARBETSMILJÖ**

### **MOTION OM FRISKVÅRDSTID**

*Ola Lekebjerg FO Kamraterna*

Motion D7 bifölls vid regionstämman 2024.

På Kongressen besvarades den.

**MOTIONEN SLUTBEHANDLAD OCH AVFÖRS**

## **E – TRYGGHET**

Inga bifallna motioner att redovisa.

## **F – YRKESFRÅGOR**

### **DIGITAL ANSLAGSTAVLA.**

*Mats Johansson, FO Kamraterna*

Motion F2 bifölls vid stämman 2022.

På Kongressen bifölls den.

**MOTIONEN SLUTBEHANDLAD OCH AVFÖRS**

### **NYTTJANDE AV TJÄNSTEBIL VID BEREDSKAP**

*Mats Johansson, FO Kamraterna*

Motion F11 bifölls vid regionstämman 2024.

På Kongressen blev den avslagen.

**MOTIONEN SLUTBEHANDLAD OCH AVFÖRS**

## **G – MÅNGFALD OCH LIKABEHANDLING**

Inga bifallna motioner att redovisa.

## **H – OPINION, MEDIA**

Inga bifallna motioner att redovisa

### Styrelsen för Polisförbundet Förbundsregion Stockholm lämnar härmed sin förvaltningsberättelse för räkenskapsåret, 2025-01-01--2025-12-31

Jämförelsesiffror avser räkenskapsåret 2024-01-01--12-31.

Förbundsregionen har haft **2 206 631** kr att röra sig med under 2024 mot budgeterade **1 785 800** kr. För första gången sen år 2011 **ökade medlemsantalet, fantastiskt, och** vi fick **förlängning av "hyresbidraget"** sista veckan i juni 2025, **ett år, till juni 2026**, därav de ökade intäkterna.

**Regionsavgiften är 58 kr, sedan år 2005** för fullt betalande medlem, fördelas 28 kr till regionstyrelsen och 30 kr till förbudsområdena. **Halverad avgift för aspiranterna** 29 kr, fördelas 14 kr till regionstyrelsen och 15 kr till förbudsområdena.

**Polisförbundet** betalar ut ett bidrag på **50 000 kr/år** till samtliga regioner. S.k. femkronan kopplat till medlemsadministration som vi fick för varje medlem **upphörde sista november år 2024.**

Regionstyrelsen betalar ut **30 kr/** för fullt betalande medlem samt **15 kr/aspirant** varje månad till **förbudsområdena.**

Utöver det finns **möjligheten för förbudsområdena att ansöka om ekonomiskt bidrag** och inkomma med en ekonomisk redogörelse. Utifrån det inkomna underlaget fattar förbundsregionstyrelsen beslut om bidraget ska betalas ut.

**FO Gotland är undantaget**, från att ansöka om ekonomiskt bidrag då regionstyrelsen står för FO Gotlands resor.

Regionstyrelsens kostnader redovisas i resultatrapporten och under budget då utfallet 2025 jämförs mot föreslagen budget 2026.

#### **Nedan följer ett axplock från resultatrapporten 2025**

- **UTBILDNINGSDAG**, genomförs vart annat år då det inte är kongressår, den ägde rum på **Royal Viking**, 25 september till en kostnad av c:a **63 000 kr.**
- **BLÅLJUS**, kostade c:a **35 000 kr**, vi har avtal med en byrå som hanterar tekniken
- **REPARATION/UNDERHÅLL**, vårt AC-system kollapsade under senhösten i våra kontorslokaler och byts ut till en kostnad av c:a **136 000 kr**
- Regionstyrelsen står för **FO GOTLANDS RESOR** så att de kan delta på t.ex. ordförandeträffar och olika nätverk. FO Gotland är undantaget från att ansöka om ekonomiskt bidrag. **KT 5890**, övriga resekostnader, FO Gotlandsresor c:a **33 500 kr.**
- **TELEFONER**, Regionstyrelsen står i dagsläget för de telefoner som fackliga företrädare har, främst de som arbetar heltid, kostnaden blev c:a **193 000 kr.**
- **Styrelsens INTERNAT**, genomförde två internat i Körunda, 15-16 maj och 4-5 december, totalt c:a **60 000 kr.**
- **STUDIER/INFORMATION**, styrelsen genomförde tillsammans med Robert Brindeby, skyddsombudsintro, HSO-intro samt fackligintro vid fem tillfällen under 2025. Vi hade även vår årliga utbildning, skyddsombudens dag, i oktober. Totalt en kostnad av c:a **19 000 kr.**

- **NÄTVERKEN** kostade c:a **179 00 kr**. HSO-nätverket träffades på Körunda i januari med övernattnig. Lön-arbetstidsnätverket genomförde en konferens på Åkeshovs slott med övernattnig. Valberedningen påbörjade sitt arbete under 2025 inför stämman.  
De nätverken som finns utöver ordföranderådet som är stadgebundet, är lön-, arbetstid-, HSO-, värvnings- samt rörlighetsnätverk.

### **Fastigheten Valnöten, Bergsgatan 23**

Under 1980-talet ombildades hyresfastigheten till andelsfastighet och polisernas fackförening blev fastighetsägare.

Fastigheten Valnöten är en andelsfastighet delägarna är bl. a aktiebolag samt Polisförbundet, Akademikerförbundet SSR och fysiska personer. Det är några som själva bor i sina lägenheter eller låter någon närstående bo i dem, merparten hyrs ut.

Polisförbundet använder sina lägenheter till övernattnig/bostad för de förtroendevalda i främst förbundsstyrelsen som bor i andra landsändar.

I samband med att Svenska Polisförbundets avdelning i Stockholms län bildades 1995, övertogs andelen i fastigheten Valnöten 1 från Kamraterna.

Här finns styrelsen i Förbundsregion Stockholm, på entréplanet finns vilo – och styrelserum, pentry samt två toaletter. En trappa upp finns vår expedition, fem kontorsrum, kök, matrum samt två toaletter med dusch.

Det stambyte som slutfördes år 2006 anses som bestående och varaktigt under en 50-årsperiod skrivs av 2 % årligen.

Under våren 2013 byggdes 17 balkonger i fastigheten, slutpriset för vår balkong blev 143 750 kr. Balkongen är slutbetald under 2013 och kommer att skrivas av med 2 % årligen enligt vedertagen redovisningssed.

Under årens lopp har lokalerna på Bergsgatan renoverats i omgångar och för att få en bra och säker arbetsmiljö.

För att vi nyttjar våra egna ägda lokaler så får vi varje år ett **verksamhetsbidrag/hyresbidrag av arbetsgivaren på 313 200 kr/år**. "Kontraktet" har förlängts med ett år i taget sedan två år tillbaka och det **löper ut den sista juni år 2026**.

Pengarna går i huvudsak till avgiften för andelsföreningen Valnöten, el, skatt samt fastighetsskatt.

- Avgift Valnöten c:a 135 000/år
- Skatt c:a 100 000/år
- Fastighetsskatt c:a 21 000/år
- Elkostnad c:a 19 000/år

Skatterna som Polisförbundet förbundsregion Stockholm betalar består av förmånsskatt (för att vi "sitter i egna lokaler och arbetar) fastighetsskatt, fastighetsavgift, inkomst av kapital (ränta) samt resultatet från andelsfastigheten Valnöten 1 som beskattas om fastigheten går med vinst.

## RESULTAT OCH STÄLLNING

Resultatet av förbundsregion Stockholms verksamhet under 2025 och ställningen vid räkenskapsårets utgång framgår av efterföljande resultaträkning och balansräkning med bokslutskommentarer.

**Till förbundsregionstämman förfogande står följande resultat:**

	<b>2025-01-01</b>
TILLGÅNGAR	<b>2025-12-31</b>
FASTIGHETEN VALNÖTEN, INVENTARIER	1 407 401
FORDRINGAR	360 578
BANK NORDEA, EJ RÄNTA	325 183
BANK SBAB SPARKONTO	573 282
BANK SBAB PLACERINGSKONTO t.o.m. juni -26	3 000 000
SKULDER	-128 465
EGET KAPITAL	- 4 767 093
FONDERING STÄMMA ÅR 2024 (från år 2019)	- 300 000
FONDERING FLÄKT Bergsgatan 23 (från år 2023)	-100 000
<b>Årets resultat</b>	<b>370 886</b>

### **Styrelsen föreslår att resultatet disponeras enligt följande**

Att **370 886 kr** resultatet/överskottet för år 2025 förs till KT 2010  
Eget kapital= pengarna finns på banken

**Beträffande förbundsregionens resultat och ställning i övrigt, hänvisas till efterföljande resultat- och balansräkning med tillhörande tilläggsupplysningar.**

”Eget kapital är ett begrepp inom redovisningsteori och beskrivs oftast som skillnaden mellan en organisations tillgångar och skulder. Eget kapital är därmed det kapital som kan sägas utgöra organisations egna medel. Om organisationen har ägare, till exempel när det är fråga om bolag, kan det egna kapitalet betraktas som en skuld till ägarna.

Eget kapital uppstår antingen genom att intressenter, som ägare eller medlemmar, skjuter till medel, eller genom att organisationen samlar på sig driftsöverskott (vinst). Ett driftsunderskott (förlust) leder på motsvarande sätt till att det egna kapitalet blir mindre eller negativt. Begreppet eget kapital tar i sig inte hänsyn till redovisningsregler, men eftersom, framförallt, tillgångar kan ha ett högre verkligt värde än bokfört värde, uppstår skillnader mellan eget kapital enligt redovisningen och eget kapital i verkligheten” (källa: Wikipedia)

## RESULTATRÄKNING

	UTFALL	BUDGET	UTFALL
	2025-01-01 2025-12-31	2025-01-01 2025-12-31	2024-01-01 2024-12-31
<b>Rörelseintäkter</b>			
Nettoomsättning	<b>2 026 631</b>	1 785 800	2 206 654
<b>Rörelseintäkter</b>	<b>2 026 631</b>	1 785 800	2 206 654
<b>Rörelsekostnader</b>	-1 130 017	-1 126 500	-1 507 392
Personalkostnader inkl. sociala avgifter	-516 258	-524 000	-532 879
Avskrivningar av immateriella och materiella anläggningstillgångar	-47 021	-50 000	-47 021
<b>Rörelsekostnader</b>	<b>-1 693 296</b>	-1 750 500	-2 087 292
Rörelseresultat	<b>333 335</b>	35 300	119 362
<b>Finansiella poster</b>			
Ränteintäkter, skatteverket och bank	125 508	136 700	104 709
Övriga finansiella kostnader	-2 000	-2000	-2 128
<b>Resultat före bokslutsdispositioner och skatt</b>	<b>123 508</b>	134 700	221 943
Avsättning resultat år 2019 till balansräkningen till stämman år 2024	-300 000 300 000		
Avsättning resultat, kt 5170 år 2023 till balansräkningen, år 2024 fläkt Bergsgatan 23	-100 000 100 000		
Skatt som belastar årets resultat	- 85 957	-120 000	- 98 914
Öresutjämning	-		
<b>Årets resultat</b>	<b>- 370 886</b>		-123 029

## BALANSRÄKNING

### TILLGÅNGAR

	Not	2025-12-31	2024-12-31
<b>Anläggningstillgångar</b>			
Materiella anläggningstillgångar			
Fastigheten Valnöten och inventarier	<b>1 och 2</b>	1 454 422	1 501 443
Inventarier utrustning och avskrivningar		- 47 021	-47 021
		<hr/>	<hr/>
<b>Summa anläggningstillgångar</b>		<b>1 407 401</b>	1 454 422
<b>Omsättningstillgångar</b>			
<b>Fordringar</b>			
Övriga fordringar		289 971	277 211
Förutbetalda kostnader och upplupna intäkter		70 607	70 066
Bank		3 898 465	3 413 388
<b>Summa omsättningstillgångar</b>		<b>4 259 043</b>	3 760 665
<b>Summa tillgångar</b>		<b>5 666 444</b>	5 215 087

## EGET KAPITAL, AVSÄTTNINGAR OCH SKULDER

	2025-12-31	2024-12-31
<b>Eget kapital</b>		
Eget kapital	4 767 093	4 644 064
Årets resultat	370 886	123 029
<b>Summa eget kapital</b>	<b>5 137 979</b>	<b>4 767 093</b>
<b>Kortfristiga skulder</b>		
Fondering, stämma år 2019 fläkt år 2023	400 000	400 000
Övriga skulder, skatt och interim	128 465	47 994
Upplupna kostnader, medlemsavgifter		
<b>Summa skulder</b>	<b>528 465</b>	<b>447 994</b>
<b>Summa eget kapital och skulder</b>	<b>5 666 444</b>	<b>5 215 087</b>

## STÄLLDA SÄKERHETER OCH ANSVARFÖRBINDELSER

Ställda säkerheter	Inga	Inga
Ansvarsförbindelser	Inga	Inga

## TILLÄGGSUPPLYSNINGAR

- Fordringar har upptagits till de belopp varmed de beräknas inflyta.
- Övriga tillgångar och skulder har upptagits till anskaffningsvärden där inget annat anges.
- Periodisering av inkomster och utgifter har skett enligt god redovisningssed.
- Det finns en beviljad bankkredit på 400 000 (att använda vid "nödlägen")

## UPPLYSNINGAR TILL BALANSRÄKNINGEN

### Anläggningstillgångar

Anläggningstillgångar skrivs av enligt plan över den beräknade ekonomiska livslängden. Följande avskrivningsprocent har tillämpats:

- Inventarier	20 %
- Datorer	33,3 %
- Fastighet och installationer/reparationer	2 %

### 1. Inventarier

	2025-12-31	2024-12-31
Ingående anskaffningsvärde	253 953	253 953
Avgår årets utrangerade inventarier	0	0
Årets förändring		
Utgående anskaffningsvärde för kvarvarande inventarier	253 943	253 943
Ingående ackumulerade avskrivningar	0	-0
Årets avskrivningar på kvarvarande inventarier	0	-0
Utgående avskrivningar enligt plan på kvarvarande inventarier	-253 943	- 253 943
Utgående anskaffningsvärde för kvarvarande inventarier	0	0

### 2. Fastigheten Valnöten

Taxeringsvärdet för Valnöten 1 uppgår till 1 463 695 kr. Det bokförda värdet är 1 305 723 kr. Det bokförda värdet för fastigheten har minskat då andelstalet minskat på grund av vindsförsäljningen som lagfartmässigt var klart 2012.

### Stambytet/Balkong

Stambytet vilket blev klart 2006 det resulterade i en kostnad av 633 201 kr och ligger kvar under materiella anläggningstillgångar. Under 2013 monterades en balkong där kostnaden blev 143 750 kr. Dessa investeringar i fastigheten skrivs av med 2 % per år.

### Bestående reparationer

Detta är reparationer som är värdehöjande och bestående upp till 50 år. De reparationer som ligger i underlagssumman är renoveringsarbeten som gjorts under åren och räknas vara bestående under en 50 års period.

### Avskrivning fast egendom

Den fasta egendomen bestående av fastigheten Valnöten 1, stambytet och bestående reparationer skrivs av med 2 % per år.




STYRELSEN FÖR  
POLISFÖRBUNDET FÖRBUNDSREGION STOCKHOLM  
ÖVERLÄMNAR HÄR MED SIN  
VERKSAMHETS- OCH FÖRVALTNINGSBERÄTTELSE FÖR ÅR  
2024-2025

  
Kjell Ahlin

  
Andreas Strand

  
Roger Östergren

  
Marie Fogman Göthberg

  
Maria Jensen

  
Tina Gustafsson

  
Daniel Funseth



## Revisionsberättelse

Vi, av förbundsregion Stockholms stämma valda revisorer, har utfört revision för verksamhetsåret 2024.

Vi har granskat årsredovisningen, räkenskaperna samt styrelsens förvaltning och verksamhet för 2025.

Styrelsen har ansvar för räkenskapshandlingar och förvaltning. Revisorernas ansvar är att uttala sig om årsredovisning och förvaltning på grundval av vår revision.

Revisionen har genomförts för att i rimlig grad försäkra att årsredovisningen inte innehåller väsentliga fel och brister.

Vår revision innefattar att granska ett urval av underlag för belopp och annan information i räkenskapshandlingarna. I revisionen ingår också att pröva redovisningsprinciper och styrelsens tillämpning av dessa samt att bedöma den samlade informationen i årsredovisningen.

Vi anser att vår revision ger rimlig grund för uttalanden nedan;

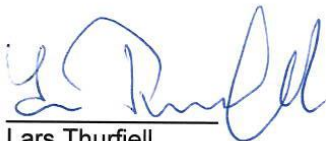
-att årsredovisningen upprättats enligt god redovisningssed,

-varför vi tillstyrker att resultat och balansräkning fastställs och att vinsten disponeras i den löpande verksamheten.

-att vi föreslår stämman att bevilja ansvarsfrihet för de gångna verksamhetsåren 2024/2025.

Stockholm

Datum: 2026-02-04



Lars Thurffjell  
Revisor



Ulf Janzén  
Revisor

## REVISORERNAS FÖRSLAG OM ARVODEN OCH ERSÄTTNINGAR 2026 OCH 2027 FÖR REGION STOCKHOLM

Revisorerna har för avsikt att lämna arvoden oförändrade under denna mandatperiod, men föreslår att dessa bör ses över till stämman 2028

### REVISORERNA FÖRESLÅR STÄMMAN BESLUTA

Att fasta arvoden och ersättningar ska vara:

#### Styrelsearvode

- 4 000 kr/mån i grundarvode till ordförande
- 3 000 kr/mån i grundarvode till båda vice ordförandena
- 2 500 kr/mån i grundarvode till övriga styrelseledamöter
- 500 kr/mån i tilläggsarvode efter 2 år samt 4 år dock högst 1 000 kr/mån (individbaserat)

Om någon i styrelsen har annat arvoderat uppdrag inom Region Stockholm gäller endast ovanstående (ej dubbla arvoden).

#### Övriga ersättningar och tillämpningsregler:

- För förrättning som föregåtts av Förbundsregionstyrelsens beslut, ersätts förtroendeman inom regionen eller förbundsområdena för inställelse på tjänstefri dag med 200 kr per påbörjad timme.

Ersättningen är lägst 200 kr och högst 1 000 kr.

Internat räknas som sju timmar/dag

- Kursarvode utbetalas för kursledare med 320 kr / dag även för förberedelse / efterarbete högst 4 dagar efter beslut av Förbundsregionsstyrelsen
- Andra ersättningar lämnas efter beslut av styrelsen, med beaktande av reglerna i arbetstidsavtalet (ASA/Polis) och Förtroendemannalagen
- Tjänsteresettillägg tillämpas ej av Region Stockholm

# **STYRELSENS FÖRSLAG NR 1**

## **REVISORSARVODE**

Förbundsregionstyrelsen föreslår stämman besluta att ett arvode ska utgå till våra två (2) förtroendevalda revisorer. Beräkningsgrund är enligt nedan.

### **STYRELSEN FÖRESLÅR STÄMMAN BESLUTA:**

#### **Att ge revisorerna**

- Ett grundarvode om 1 750 kr/mån och person
- Ett tilläggsarvode om 250 kr/mån efter 2 år, samt ytterligare ett tilläggsarvode om 250 kr/mån efter 4 år (individbaserat)

*PRESENTERAT VID FÖRBUNDSREGIONSRAÐ DEN 2 MARS 2026*

# STYRELSENS FÖRSLAG NR 2

- Att** Förbundsregionsavgiften ska vara **58 kr i månaden**<sup>1</sup> för aktiv medlem och av dessa ska **30 kr** avsättas till respektive Förbundsområde och **28 kr** till förbundsregionstyrelsen.
- Att** för **polisaspiranter halvera regionsavgiften till 29 kr** i månaden fr.o.m. 1 april 2015. Varav **15 kr** betalas ut till Förbundsområdena och **14 kr** till förbundsregionstyrelsen.
- Att** **det från förbundsområdena finns möjlighet att ansöka om ekonomiskt bidrag.**  
En ekonomisk redogörelse ska bifogas, ställt till förbundsregionstyrelsen, senast den 30 september **gäller ej FO Gotland** som istället får sina resor betalda av Förbundsregionstyrelsen.  
Beslut att eventuellt betala ut ett ekonomiskt bidrag efter inkommen ansökan fattas av förbundsregionstyrelsen.
- Att** Förbundsregionstyrelsen står för **abonnemanget av de telefoner** som är fördelade av styrelsen till förbundsområdena förutom det man ringer för som går utöver gällande avtal = faktura till förbundsområdena, avtalet omförhandlades från hösten år 2025 – 2027.
- Att** inkomst- och utgiftsstat för **år 2026** beräknas enligt följande redovisning med budget och utfall från föregående år som jämförelse.

HUVUDINTÄKTER	UTFALL 2025	BUDGET 2025	BUDGET 2026
3010 Medlemsavgifter	1 663 431	1 579 200	1 646 400
3020 PF admin.bidrag borta dec-24	0	0	0
3030 Verksamhetsbidrag	313 200	156 600	156 600
<b>SIDOINTÄKTER</b>			
3590 Annonsförsäljning	0	0	0
3591 Övriga sidointäkter	50 000	50 000	50 000
2999 Avsatt till stämma från 2019 års resultat	0	0	
<b>SUMMA INTÄKTER</b>	<b>2 026 631</b>	<b>1 785 800</b>	<b>1 853 000</b>

<sup>1</sup> Oförändrad förbundsregionsavgift, 58kr sedan år 2005.

<b>FÖRVALTNINGSKOSTNADER</b>	<b>UTFALL 2025</b>	<b>BUDGET 2025</b>	<b>BUDGET 2026</b>
5010 Avgift fastigheten Valnöten 1	-134 104	-130 000	-135 000
5011 Hyra extern lokal			0
5020 Elektricitet	-18 649	-25 000	-20 000
5050 Lokaltillbehör	-1 029	-5 000	-5 000
5170 Reparation och underhåll	-135 572	-110 000	-140 000
5191 Fastighetsskatt	-21 058	-22 000	-22 000
5193 Fastighetsförsäkring	-4 334	-5 000	-5 000
<b>FÖRBRUKNING SINVENT. OCH MTRL</b>			
5410 Förbrukningsinventarier	0	-50 000	-70 000
5460 Förbrukningsmaterial	-228	-5 500	-5 000
<b>REPARATION OCH UNDERHÅLL</b>			
5510 Rep/underhåll Data	-32 400	-40 000	-40 000
5520 Rep och underhåll inventarier	0	0	0
5530 Rep och underhåll Inst,Teknik Blåljus	-35 500	-40 000	-40 000
<b>INTERNAT / REPSKAPSUTB / RESOR</b>			
5810 Biljetter t.ex tåg, SL	-719	-7 000	-5 000
5840 Styrelseinternat	-60 369	-80 000	-65 000
5850 Kongress utbildning			-120 000
5860 Utbildningsinternat	-63 043	-60 000	0
5890 Övriga resekostnader/Gotland	-33 502	-50 000	-50 000
<b>REKLAM OCH PR</b>			
5910 Konflikt	0	0	0
5930 Reklamtrycksaker	-41 544	-45 000	-20 000
<b>ÖVRIGA VERKSAMHETSKOSTNADER</b>			
6071 Uppvaktning/ Gåvor	-14 436	-15 000	-15 000
6072 Representation ej avdragsgill	-10 890	-20 000	-10 000
<b>KONTORS MATERIAL OCH TRYCKSAKER</b>			
6110 Kontorsmaterial	-447	-1 000	-1 000
6150 Trycksaker, tidningar digitalt	-5 438	-5 000	-6 000
<b>TELE OCH POST</b>			
6210 Telefoner/tillbehör	-16 538	-20 000	-20 000
6211 Samtalskostnader, Mobiltelefoner	-192 902	-180 000	-180 000
6230 Internet/Abonnemang	-48 694	-60 000	-50 000
6250 Porto	0	0	0

<b>FÖRVALTNINGSKOSTNADER</b>	<b>UTFALL 2025</b>	<b>BUDGET 2025</b>	<b>BUDGET 2026</b>
6410 Styrelsearvoden	-336 000	-340 000	-340 500
6412 Revisorsarvoden	-54 000	-54 000	-50 000
6420 Redovisningskostnader	-5 695	-6 000	-7 000
6421 Redovisning Lilla Valön	-4 717	-7 000	-5 000
6450 Förbundsregionsstämma			-530 000
6451 Förbundsregionsråd	-30 508	-15 000	-30 000
6490 Övriga förvaltningskostnader	-1 428	-5 000	-5 000
6491 Studier, utbildning, information	-18 605	-40 000	-20 000
6492 Nätverk	-179 408	-150 000	-180 000
<b>ÖVRIGA EXTERNA TJÄNSTER</b>			
6530 Konsultkostnader	0	0	0
6570 Bankkostnader	-3 769	-4 000	-4 000
<b>KOSTNADERSÄTTNINGAR</b>			
6990 Ekonomiskt bidrag förbundsområden	0	0	0
7331 Bilersättning skattefri	-6 009	-15 000	-25 000
7390 Övriga kostnadsersättningar o förmåner	-7 200	-10 000	-10 000
<b>SOCIALA OCH ANDRA AVDRAG ENL.LAG</b>			
7510 Sociala avgifter	-119 058	-120 000	-128 000
<b>ÖVRIGA PERSONALKOSTNADER</b>			
7589 Gruppförsäkringspremier	-8 482	-9 000	-9 000
<b>AVSKRIVNINGAR ENLIGT PLAN</b>			
7820 Avskrivningar fastighet	-47 021	-50 000	-50 000
7830 Avskrivningar inventarier	0	0	0
7831 Avskrivningar data och tillbehör	0	0	0
<b>ÖVRIGA RÄNTEINTÄKTER</b>			
8390 Finansiella intäkter	124 967	136 000	68 000
8391 Ränteintäkter skattekonto	541	700	500
8490 Kontrakt ränta	-2 128	-2 000	-2 000
<b>SKATTER OCH ÖVRIGT</b>			
8910 Årets skattekostnad	-85 957	-120 000	-120 000
<b>ÅRETS RESULTAT</b>	<b>370 886</b>		<b>-617 500</b>

PRESENTERAT VID FÖRBUNDSREGIONS RÅD DEN 2 MARS 2026

# STYRELSENS FÖRSLAG NR 3

## FÖRBUNDSREGIONSTYRELSENS FÖRSLAG TILL VERKSAMHETENS MÅL OCH INRIKTNING 2026–2027 SAMT BUDGET 2026

Förbundsregionstyrelsen arbetar med ett brett spektrum av sakfrågor. För att tydliggöra vilka frågor som ska prioriteras under de kommande verksamhetsåren revideras verksamhetsplanen efter stämman. Styrelsen har valt att göra verksamhetsplanen mer långsiktig, då erfarenheten visar att det tar tid att nå genomslag i våra frågor.

Som grund för styrelsens verksamhetsplan ligger bland annat bifallna motioner från innevarande stämma, tidigare bifallna motioner samt den inriktning som respektive nätverk har inom olika sakområden. För att verksamhetsplanen ska harmonisera med medlemmarnas vilja är det av stor vikt att bifallna motioner omhändertas. Dessa redovisas numera separat och återfinns sist i verksamhetsplanen.

Detta innebär att verksamhetsplanen i sin helhet inte kan fastställas av stämman. Styrelsens förslag bygger därför på att det första förbundsregionrådet för verksamhetsåret ges möjlighet att lämna sitt utlåtande över verksamhetsplanen.

De år då ordinarie stämma inte genomförs tar förbundsregionstyrelsen fram ett budgetförslag som förbundsregionrådet informeras om under mars månad, och där rådet ges möjlighet att lämna synpunkter till styrelsen. Efter genomfört råd fastställer styrelsen budgeten.

### **STYRELSEN FÖRESLÅR STÄMMAN BESLUTA:**

att fastställa verksamhetsplan och budget efter förbundsregionrådets hörande.

*PRESENTERAT VID FÖRBUNDSREGIONSRÅD DEN 2 MARS 2026*

# STYRELSENS FÖRSLAG NR 4

## NYA STADGAR

Vid Förbundsregion Stockholms stämma 2024 bifölls motion C2, väckt av Patrik Stridsman. Motionen avsåg antalet ombud till stämman samt behovet av en översyn av stadgarna. Vid Polisförbundets kongress 2024 bifölls även förslag om förändringar i de nationella stadgarna. Mot bakgrund av dessa beslut tillsattes en arbetsgrupp, med representation från förbundsområdena och under ledning av Marie Fogman Göthberg, med uppdrag att se över och omarbete Förbundsregion Stockholms stadgar.

Arbetsgruppen har nu redovisat ett förslag till förändringar.

Förbundsregionsstyrelsen har tagit del av och ställer sig bakom arbetsgruppens förslag, bilaga 1, och förelägger därför stämman ett samlat förslag till reviderade stadgar i sin helhet.

### **STYRELSEN FÖRESLÅR STÄMMAN BESLUTA:**

att anta styrelsens förslag till nya stadgar.

*PRESENTERAT VID FÖRBUNDSREGIONS RÅD DEN 2 MARS 2026*

# BEHANDLING AV MOTIONER

Alla motioner kategoriseras enligt den ämnesordning som gäller för hur motioner kategoriseras vid Polisförbundets kongress. Detta för att lättare kunna följa vad som händer med en motion som vunnit gehör på regionstämman som förs vidare till Polisförbundets kongress. Motionerna redovisas i det skick de lämnats in. Viss redigering avser rubricering, radavstånd, stavfel och liknande.

A –	Lön
B –	Allmänna anställningsvillkor
C –	Förbundsinternt
D –	Arbetsmiljö
E –	Trygghetsfrågor
F –	Yrkesfrågor
G –	Likabehandling och mångfald
H –	Opinion, media m.m

## REGIONSTYRELSENS YTTRANDE ÖVER INKOMNA MOTIONER

Medlemmarna och våra fackliga underenheter (förbundsområden eller enheter) har motionsrätt. Underenheterna kan yttra sig över en ingiven motion. I de fall det gjorts, framgår det under motionens att-sats.

Regionstyrelsen ska yttra sig över en ingiven motion och vi har i yttrandena använt fyra olika huvudinriktningar för att underlätta behandlingen. Yttrandet redovisas direkt efter motionen på samma uppslag.

I de motioner där viljan är formulerad i flera att-satser, har styrelsen i något fall även olika yttranden. De olika yttrandena är:

- **REGIONSTYRELSEN FÖRESLÅR STÄMMAN ATT BIFALLA MOTIONEN**  
*Yttrandet innebär att styrelsens uppfattning helt överensstämmer i såväl motivskrivning som att-sats/satserna. Styrelsen har i de flesta fall även valt att i yttrandet betona väsentliga delar i det ämnesområde motionen berör.*
- **REGIONSTYRELSEN FÖRESLÅR STÄMMAN ATT BIFALLA MOTIONENS ATT-SATS ELLER ATT-SATSER**  
*Yttrandet innebär att styrelsens uppfattning överensstämmer med själva att-satsen eller att-satserna, men att det i motionens motivskrivning finns avsnitt som inte korresponderar. Denna skillnad redovisas i yttrandet.*
- **REGIONSTYRELSEN FÖRESLÅR STÄMMAN ATT ANSE MOTIONEN BESVARAD**  
*Yttrande innebär att styrelsen har uppfattningen att frågan inte kan lösas på det sätt som motionären vill, men att motionens inriktning i stort överensstämmer med styrelsens uppfattning. Ofta är det så att styrelsen agerat i frågan, men med en annan utgångspunkt än den i motionen avsedda. Styrelsens uppfattning redovisas i dessa fall i yttrandet. Ett sådant exempel kan vara en tidigare bifallen motion som styrelsen fortfarande arbetar med, eller att frågan redan hanteras av Polisförbundet gentemot Rikspolisstyrelsen.*
- **REGIONSTYRELSEN FÖRESLÅR STÄMMAN ATT AVSLÅ MOTIONEN**  
*Yttrande innebär att styrelsen inte alls delar motionärens vilja.*

## A01 - MOTION OM LÖNESÄTTNING AV POLISER

Motionär: Mattias Neijd

Polisförbundet ska verka för

**Att** lönesatsningar sker för poliser som varit anställda i fyra år eller mer istället för höjda ingångslöner. Detta för att spannet mellan nyanställd och flerårsanställd nu är alldeles för liten.

### **FÖRBUNDSREGIONSTYRELSENS YTTRANDE - MOTION A01:**

Motionen föreslår att lönesatsningar ska ske för poliser som varit anställda i fyra år eller mer, i stället för höjda ingångslöner. Detta eftersom spannet mellan nyanställda och flerårsanställda nu är alldeles för litet.

Syftet med införandet av PUTS är att poliser i kärnverksamheten ska kunna beföras samt att en lönetrappa införs under de första åren, för att därefter följas av en krontalshöjning vid befordran till inspektör.

Det innebär att mycket av det motionären vill uppnå tillgodoses, men på ett annat sätt.

### **Regionstyrelsen föreslår stämman**

Att **BESVARA** motion A01

## A02 - MOTION OM LÖNEUTVECKLING KOPPLAT TILL PUTS

Motionär: Jon Metz

### BAKGRUND

Rikspolischefen har beslutat om en ny befordringstrappa för poliser i kärnverksamheten – PUTS (polisärutvecklings- och tjänstegradssystematik). Systemet omfattar samtliga poliser i kärnverksamheten och syftar till att skapa en förutsägbar och likvärdig karriärväg för poliser som väljer att utvecklas i yrket utan att bli chefer.

PUTS beskrivs som ett viktigt genombrott för att stärka och uppvärdera polisyrket, öka attraktiviteten och skapa en långsiktigt hållbar kompetensförsörjning. Systemet bygger på tjänstgörings- och anställningstid, kompletterat med lämplighetsbedömning, och innebär att poliser efter ett visst antal år kan befordras till högre tjänstegrader. För poliser med längre anställningstid innebär PUTS även möjlighet att söka ny anställning som polisinspektör.

**PROBLEMBESKRIVNING** Trots de högt ställda ambitionerna finns en avgörande brist i det nya systemet: befordingarna i PUTS är inte tydligt kopplade till garanterad högre lön.

I praktiken saknas beslut om hur löneutvecklingen ska följa stegen i befordringstrappan. I stället lämnas frågan i stor utsträckning till individuella lönesättningsamtal och arbetsgivarens bedömning. Detta riskerar att leda till stora variationer, bristande likvärdighet och i förlängningen till att befordran inte ger ett reellt ekonomiskt utfall.

Särskilt problematiskt är detta för steget till polisinspektör, där befordran innebär en ny anställning. Att ta steget till inspektör innebär ökade krav och ett större ansvar. Om detta inte automatiskt åtföljs av en tydligt reglerad löneökning finns en påtaglig risk att medarbetare väljer att tacka nej till inspektörstjänster, vilket allvarligt riskerar att underminera hela syftet med befordringstrappan.

**MOTIVERING** Om PUTS ska vara ett trovärdigt verktyg för att stärka och uppvärdera polisyrket kan befordran inte vara i huvudsak symbolisk.

En befordring måste innebära både ökat ansvar och en tydlig ekonomisk progression. Att lämna kopplingen mellan befordringssteg och lön till arbetsgivaren att hantera i individuella lönesättningsamtal skapar otydlighet, risk för godtycke och bristande likvärdighet inom Polismyndigheten. Det strider mot ambitionen om ett nationellt, förutsägbart och rättvist system. För att PUTS ska få avsedd effekt krävs därför att varje steg i befordringstrappan är kopplat till en fastställd eller lägsta lönenivå, och att detta inte kan kringgås genom lokala eller individuella lösningar.

### YRKANDEN

1. **att** Polisförbundet verkar för att varje steg i befordringstrappan (PUTS) kopplas till en tydlig och garanterad löneutveckling.
2. **att** befordran till högre tjänstegrad, inklusive polisinspektör, alltid ska innebära en fastställd löneökning.
3. **att** kopplingen mellan befordringssteg och lön inte lämnas till arbetsgivaren att fritt reglera genom individuella lönesättningsamtal, utan beslutas och tillämpas nationellt och likvärdigt.

### FÖRBUNDSREGIONSTYRELSENS YTTRANDE - MOTION A02:

Syftet och avsikten med befordran och löneutveckling inom PUTS är i linje med vad motionären vill. Då Polisförbundet och Polismyndigheten ännu inte är färdiga med löneökningarna kopplade till PUTS

### Regionstyrelsen föreslår stämman

Att **BIFALLA** motion A02.

## A03 - MOTION OM TILLFÄLLIGT LÖNETILLÄGG FÖR PLANERARE

Motionär: Mikael Lörke, ledamot FO Stockholm Syd

### Tillfälligt funktionstillägg för funktionen planerare i region Stockholm

#### Bakgrund planeringsfunktion

Som planerare inom Polisen har du en verksamhetskritisk funktion med ansvar för att planera, samordna och följa upp bemanning och resurser inom olika verksamhetsområden. Arbetet präglas stundtals av mycket hög arbetsbelastning och ställer stora krav på att vara stresstålig samt kunna fatta välgrundade beslut även under tidspress. I rollen ingår att hantera snabbt uppkomna kommenderingsuttag som måste lösas ut med mycket kort varsel, ofta med begränsat underlag och föränderliga förutsättningar. Detta innebär att arbetet kan vara svårt att vara ledig, då verksamhetens behov ibland kräver tillgänglighet utanför ordinarie arbetstid. Planeraren förväntas självständigt analysera och lösa ut svårare problem som uppstått i arbetet utan någon direkt utbildning, genom att använda erfarenhet, omdöme och god förståelse för polisverksamhetens krav och prioriteringar. Rollen kräver hög grad av ansvarstagande, flexibilitet och förmåga att arbeta strukturerat i en komplex och dynamisk miljö.

**Problembeskrivning** Som verksamheten ser ut i nuläget, så saknas det reellt intresse från polisanställda i myndigheten, och då främst poliser, att ta sig an uppgiften som planeringsfunktionen innebär eftersom arbetsbelastningen stundtals är oerhört hög och pressad och framförallt dåligt lönesatt. I nuläget så är majoriteten av planerarna civilanställda utan direkt kunskap om det polisiära yrket, vilket inom flertalet lokalpolisområden inom Region Stockholm inneburit en relativt hög omsättning på personal då dessa inte har orkat med den ansträngda arbetsbelastningen i proportion till den lönesättning som för närvarande råder vad avser planeringsfunktionen.

Polismyndigheten i Region Stockholm bör införa ett tillfälligt funktionstillägg för att motivera polisanställd personal, och då främst poliser, till att vilja söka planeringsfunktionen och inte minst vilja fortsätta arbeta och utvecklas inom denna funktion.

#### Bakgrund tillfälligt funktionstillägg

För några år sedan för att råda bot på bristande intresse att arbeta som RLC/LKC-operatör, så erhöll operatörerna ett tillfälligt funktionstillägg på 2000 kr/1 års tjänstgöring, 3000 kr/2 års tjänstgöring och vid 4-års tjänstgöring ett tillägg på 4000 kr.

Dessa summor fick behållas av operatören om denne fullföljde sin anställning under dessa år.

#### YRKANDE

Det tillfälliga funktionstillägget som bör införas för planeringsfunktionen är enligt följande:

1-års tjänstgöring / 3000 kr

2-års tjänstgöring / 4000 kr

3-års tjänstgöring / 5000 kr

Dessa funktionstillägg skall planeraren få behålla om denne kvarstannar efter de stipulerade tjänstgöringsåren.

#### MOTIONÄREN YRKAR BIFALL

**ATT** Polisförbundet Region Stockholm verkar för att ett tillfälligt funktionstillägg enligt ovan beskrivning införs för planeringsfunktionen inom Region Stockholm.

#### FÖRBUNDSREGIONSTYRELSENS YTTRANDE - MOTION A03:

Motionären föreslår att ett tillfälligt funktionstillägg införs för planeringsfunktionen, motsvarande den modell som tidigare användes för RLC/LKC-operatörer. Erfarenheterna från RLC/LKC visar dock att funktionstilläggen inte långsiktigt löste polisbristen inom verksamheten. Polisregionen har därför successivt fasat ut dessa tillägg. Förbundsregionstyrelsen delar samtidigt motionärens uppfattning om vikten av att bemanna planeringsfunktionen med poliser och att funktionen behöver vara attraktiv. I stället för funktionstillägg anser vi dock att en mer långsiktig lösning är att Polisregionen inför en lägsta lönenivå för poliser som tillträder planeringsfunktionen.

#### Regionstyrelsen föreslår stämman

Att **BESVARA** motion A03

## A04 - MOTION OM UPPSÄGNING AV AVTALET OM INDIVIDUELL LÖN

Motionär: Paul Beijnes

### Avseende uppsägning av avtalet om individuell lön och övergå till individgaranti i enlighet med märket

Märket är i stort sett ett mått på kompensation för allmänna ökade kostnader i samhället (kompensation för inflation). Alla har en anställning i Polismyndigheten och torde därmed ha grundläggande rätt till inflationsskydd för sin inkomst.

Arbetsgivaren har förvandlad denna allmänna kompensation till ett styrmedel i en modell där vissa blir "vinnare" och andra "förlorarare". Ett system som innebär betydande orättvisor. När någon får mer ska någon annan få mindre. Det är en sak när det i processen tillförs medel utöver det som är tänkt att utgöra inflationsskydd (märket) en annan när man tar det kollektivt själv genererat och fördelar om det i syftet att arbetsleda, styra medarbetarna genom att medvetet skapa löneskillnader med löne-medel som i grunden utgör inflationsskydd.

Vad har "leken" med vårt allmänna inflationsskydd inneburit:

- Den har bidragit till att det förekommer betydliga diskrepanser i lägesbilden som chefen och medarbetaren har. Medarbetare vågar inte säga som det är eftersom man är rädd för att riskera sin lön. Man vill ligga bra till. Detta är en stor bidragande orsak till Tystnadskulturen.
- HR lägger sig i och kommunicerar till exempel att fördelningskurvan ska ligga till vänster... (utan förhandling).
- Chefers lön har tidigare, i vissa fall, finansierats med medel som medarbetarna själva genererat (med inflation skyddade pengar)
- Många medarbetare har fått sämre utfall än sina kollegor (med samma arbetsuppgifter) utan att en bra förklaring har kunnat ges av arbetsgivaren.
- Nuvarande System fungerar inte för alla som det är tänkt.
- Leder till väsentliga orättvisor för många medarbetare.

### Mot bakgrund enligt ovan yrkar motionären:

- Att** Polisförbundet säger upp överenskommelsen med arbetsgivaren om individuell lön
- Att** Polisförbundet istället ingår avtal om att alla, som lägst, får samma löneökning som märket anger (dvs det man själv genererar).
- Att** Polisförbundet föreslår för arbetsgivaren att ralsmedel påökas med de medel som sparas in genom kostnadsbesparingen som den nya modellen ger.

### FÖRBUNDSREGIONSTYRELSENS YTTRANDE - MOTION A04:

Motionären yrkar att Polisförbundet ska säga upp överenskommelsen om individuell lön, ingå avtal om lika löneökning för alla samt föreslå att RALS-medel förstärks genom de besparingar som modellen anses ge.

Förbundsregionstyrelsen konstaterar att det inte är Polisförbundet ensamt som kan säga upp eller omförhandla gällande avtal. Dessa avtal tecknas och hanteras inom OFR, som är avtalspart gentemot arbetsgivarverket.

Polisförbundet kan därför inte ensidigt genomföra de åtgärder som motionären föreslår. Mot denna bakgrund faller även motionens sista yrkande.

### Regionstyrelsen föreslår stämman

- Att **AVSLÅ** motion A04

## A05 - MOTION OM ÅTERINFÖRANDE AV AVSTÄMNINGSSAMTAL

Motionär: Jon Metz

### Återinför avstämningssamtal som obligatorisk del av löneprocessen

**BAKGRUND** I den årliga löneprocessen har avstämningssamtalet mellan chef och medarbetare tidigare utgjort en central del. Avstämningssamtalet har gett möjlighet att i förväg gå igenom medarbetarens prestationer under den aktuella tidsperioden, klargöra förväntningar och skapa förståelse för hur dessa kopplas till den kommande lönebedömningen.

Under årets lönerörelse har denna ordning frångåtts för samtliga medarbetare. Avstämningssamtalet har tagits bort och löneprocessen har i stället gått direkt till lönesamtal. Detta innebär en genomgripande förändring av löneprocessens struktur och har haft tydliga konsekvenser för både medarbetare och chefer.

**PROBLEMBESKRIVNING** Avsaknaden av avstämningssamtal har lett till att många medarbetare upplever att lönesamtalet snarare blivit ett ensidigt besked än ett faktiskt samtal. När bedömningen av prestation inte har förankrats i förväg upplever medarbetaren att möjligheten att påverka löneutfallet i praktiken är mycket begränsad eller obefintlig. Samtidigt innebär borttagandet av avstämningssamtalet en försämring även ur chefens perspektiv. Avstämningssamtalet har fungerat som ett viktigt verktyg för att systematiskt följa upp prestation, ge återkoppling och säkerställa att bedömningen inför lönesättningen är korrekt, saklig och välgrundad.

Utän detta strukturerade tillfälle ökar risken för otydliga bedömningar, missförstånd och bristande samsyn mellan chef och medarbetare.

**MOTIVERING** En välfungerande löneprocess förutsätter transparens, dialog och förutsägbarhet. Avstämningssamtalet är en central del i detta, då det skapar en gemensam förståelse för hur prestationer bedöms och hur dessa kopplas till lön.

När avstämningssamtalet tas bort försvagas förtroendet för löneprocessen som helhet. Medarbetare riskerar att uppleva lönesättningen som godtycklig, samtidigt som chefer berövas ett viktigt metodstöd för att göra rättssäkra och välmotiverade lönebedömningar. För att säkerställa en rättvis, transparent och professionell löneprocess bör avstämningssamtalet återinföras som en obligatorisk del av lönearbetet.

### YRKANDE

#### Mot bakgrund av ovanstående yrkas:

- att** Polisförbundet verkar för att avstämningssamtal mellan chef och medarbetare återinförs som en obligatorisk del av löneprocessen, och
- att** avstämningssamtalet ska genomföras före lönesamtalet i syfte att ge både chef och medarbetare förutsättningar för en korrekt, transparent och välgrundad lönebedömning

### FÖRBUNDSREGIONENS YTTRANDE MOTION A05:

Motionären yrkar att avstämningssamtal mellan chef och medarbetare återinförs som en obligatorisk del av löneprocessen och genomförs före lönesamtalet.

Förbundsregionstyrelsen delar uppfattning att dialogen mellan chef och medarbetare är viktig i löneprocessen. En-till-en-samtal ska numera genomföras flera gånger per år och ha ett tydligare fokus på lönekriterierna. Vi vet att dessa samtal inte fungerar som det är tänkt på sin håll. När man har lönesättande samtal är tanken att avstämningen sker i samband med det lönesättande samtalet. Det är dock viktigt att samtliga medarbetare vet hur de ligger till inför det lönesättande samtalet. Arbete pågår också för att säkerställa att lönesättande chef och medarbetare har ett förmöte efter sommaren, där medarbetaren delges hur den samlade bedömningen utifrån lönekriterierna ser ut. Där ska även arbetstagaren kunna komma med synpunkter och lyfta sådant man vill betona, exempelvis sidouppdrag m.m. Om den naturliga avstämningen mellan chef och medarbetare fungerar väl behöver det mer strukturerade samtalet inte bli särskilt omfattande.

### Regionstyrelsen föreslår stämman

Att **BESVARA** motion A05

## A06 - MOTION OM LÄGSTANIVÅ I RALS

Motionär: Styrelsen FO Birger Jarl

De senaste RALS:erna har gett alldeles för stort fokus på "lönebild".

Resultatet har lett till att äldre kollegor med erfarenhet och förvisso högre lön, har fått stå tillbaka lönemässigt. Att en kollega som verkat i en tjänst i 15 - 20 år och har varit med i lika många RALS:er, har 8 - 10 000kr högre än en ny kollega är inte konstigt.

Men att en kollega med den erfarenheten och påvisat ett gott hantverk i tjänsten får miniutfall är ett underbetyg till modellen.

Att en erfaren kollega som också presterar men ligger väldigt högt i lönebild ska få lägre utfall än en kollega som presterar likvärdigt men ligger väldigt lågt i lönebild är en sak. Men inte att få lägsta möjliga utfall.

Medelutfallet måste framöver hamna närmre det märket som är satt av marknadens parter, i år 3,4%.

Att ha en hög lägstanivå kan bidra med att fler av våra medarbetare skjuts till ett lägre procentuellt utfall med de direktiv som arbetsgivaren har idag.

För att säkerställa att så många som möjligt därför får det som de förtjänar anser därför vi:

**Att** *Polisförbundet, regionstyrelsen inte godkänner RALS-avtal med en lägre garanterad nivå än minst 2/3 av märket, satt av centrala parter.*

**Att** *Polisförbundet, regionstyrelsen inte godkänner RALS-avtal med en lägre garanterad nivå än minst 1/2 av märket, satt av centrala parter, med tydligare direktiv om att snittutfall för medelpresterande medarbetare ska hamna på "märket" satt av marknadens parter.*

### FÖRBUNDSREGIONSTYRELSENS YTTRANDE - MOTION A06:

Vi delar Birger Jarls uppfattning att vi ska förhandla fram en så hög individgaranti som möjligt. Problemet med att-satserna är att de låser fast våra förhandlingsmöjligheter genom stämmobeslut. Om arbetsgivaren inte går oss till mötes utifrån ovanstående att-satser återstår endast en lönenämnd för våra medlemmar.

I en lönenämnd finns inga individgarantier alls, vilket missgynnar våra medlemmar.

### Regionstyrelsen föreslår stämman

att **AVSLÅ** motion **A06**

## A07 – MOTION OM STRUKTURLÖNESATSNINGAR

Motionär: FO Birger Jarl

### Lönesättning gruppchefer och strukturtjänster

Vi har haft ett problem att gruppchefslöner och strukturtjänstlöner släpat efter sedan 2023. Övriga löner har lyfts relativt mycket, ca 9,6% senaste RALS. Detta innebär att det blivit stora klyftor i lönebilderna för respektive strukturlön men också att "respektavståndet" blivit avsevärt kortare.

Efter mycket om och men har arbetsgivaren fattat beslut om att höja ingångslönerna med 3000kr för gruppchefer. Detta har gjorts med medarbetarnas pengar.

Därför är det nu viktigt att ta nästa steg och säkerställa att vi inte hamnar i obalans i lönestrukturen. Därför behöver nu övriga strukturtjänster, som korrigerades senast 2023, höjas i samma nivå som gruppchefslönerna.

Idag ser vi effekterna av att ingångslönerna för strukturtjänster släpar, arbetsgivaren behöver kompensera nya medarbetare vilket gör att äldre kollegor fått stå tillbaka i RALS med hänvisning till Lönebild.

Det är även viktigt att detta görs löpande, varje år och att vi har en partsgemensam översyn på detta.

Därför yrkar vi på;

- Att** *Polisförbundet, regionstyrelsen, inte skriver på RALS-avtal innan nya strukturlöner är satta för innevarande år och att detta blir en löpande process i RALS-arbetet.*
- Att** *Polisförbundet, regionstyrelsen säkerställer en höjning av övriga strukturtjänster motsvarande med procentsats som gruppchefshöjningen.*
- Att** *Polisförbundet, regionstyrelsen säkerställer att en eventuell höjning av övriga strukturtjänster inte tas av medarbetares kommande RALS-pengar.*
- Att** *Polisförbundet, regionstyrelsen säkerställer att motsvarande summa som i denna RALS användes till gruppchefshöjningen, ges tillbaka till medarbetarkollektivet.*

### FÖRBUNDSREGIONSTYRELSENS YTTRANDE - MOTION A07:

Regionstyrelsen vill informera om att det är Polisförbundet nationellt som tecknar kollektivavtal om RALS. På regional nivå ska vi komma överens om ett regionalt direktiv och besluta om lönerna ska fastställas genom lönesättande samtal eller genom kollektivavtal. Vi tolkar att det är detta som avses i yrkandena.

Vidare är det arbetsgivaren själv som beslutar om eventuella lägsta löner för chefer och arbetsledare. Regionstyrelsen försöker givetvis på olika sätt påverka arbetsgivaren i vår riktning. Rent krasst gäller att om arbetsgivaren inte erbjuder skäliga löner kommer det att bli svårt att rekrytera tillräckligt många chefer och arbetsledare. Nu när gruppchefslönerna har ordnats är det framför allt de arbetsledande funktionerna som behöver höjas. Parterna är överens om en översyn av detta före den 1 juni 2026.

**I motionärernas första att-sats** föreslås att vi inte ska skriva under ett RALS-avtal innan vi är överens om strukturlönerna för chefer med arbetsgivaren. För att obstruera gentemot arbetsgivaren skulle detta innebära att vi inte blir överens utan i stället hänskjuter frågan till lönenämnden. Regionstyrelsens uppfattning är att detta inte skulle uppskattas av majoriteten av våra medlemmar, särskilt då vi vet att vårt inflytande i en sådan process är begränsat och att det då saknas garantinivåer med mera.

### Regionstyrelsen föreslår stämman

att **AVSLÅ** motion A07 **att-sats 1**

**I motionärens andra att-sats** föreslås att även övriga chefsfunktioners lägstalöner ska höjas med motsvarande procentuella höjning som gruppcheferna erhöll. Regionstyrelsen vill påpeka att höjningar redan har genomförts för de högre chefsfunktionerna sedan 2024. Till skillnad från gruppchefer och arbetsledare, som uppgår till hundratals, är antalet högre chefsfunktioner begränsat, vilket innebär att detta inte utgör något problem. Löneskillnaderna mellan de högre chefsfunktionerna uppgår till flera tusen kronor, medan skillnaderna mellan arbetsledare och gruppchefer är betydligt mindre.

#### **Regionstyrelsen föreslår stämman**

**att AVSLÅ motion A07 att-sats 2**

Styrelsen delar motionärernas  **tredje att-sats**  i sak. Däremot anser regionstyrelsen att det inte är lämpligt att låsa fast sig vid en ståndpunkt när vi ännu inte vet vilka förutsättningar som kan komma att gälla eller vad som kan ligga på förhandlingsbordet.

#### **Regionstyrelsen föreslår stämman**

**att BESVARA motion A07 att-sats 3**

**I motionärens fjärde att-sats** föreslås att de lönedel som användes för att höja strukturlönerna för gruppchefer ska återföras. Regionstyrelsens principiella uppfattning är att parterna ska stå fast vid träffade överenskommelser. I detta fall fanns det löneökningssmedel kvar efter chefslönefördelningen. I stället för att marginellt höja samtliga medlemmars löner enades vi, efter avstämning med vårt förhandlarnätverk, med arbetsgivaren om denna satsning. Vilka garantier har vi för att arbetsgivaren fullföljer sin del av överenskommelsen om inte vi gör det?

#### **Regionstyrelsen föreslår stämman**

**att AVSLÅ motion A07 att-sats 4**

## **A08 – MOTION OM LÖNEHANTERING REGION STOCKHOLM**

Motionär: Styrelsen FO Birger Jarl

När medarbetare får en ny strukturtjänst eller en gruppchefstjänst och ska lönesättas för första gången finns det starka skäl för att detta hanteras på Regional nivå. Om det som idag ska förhandlas på förbundsområdesnivå så har vi svårt att säkerställa att vi hamnar på rätt nivå lönemässigt. Att hitta nivåer som gäller för regionen samt blir rättvisa samt håller sig till de överenskommelser och nivåer som vi satt. På förbundsområde är det väldigt svårt att hålla ihop det arbetet och komma med adekvata motargument när vi förhandlar med regionala företrädare.

**ATT:** Regionstyrelsen har mandatet och tar mandatet för eventuella löneförhandlingar vid ny tillsättningar av chefs- och strukturtjänster.

**ATT:** Regionstyrelsen verkar för att samverka och inhämta underlag med FO-område inför samtliga förhandlingar rörande lön.

#### **FÖRBUNDSREGIONSTYRELSENS YTTRANDE – MOTION A08:**

Styrelsen delar motionärernas åsikt och har försökt få arbetsgivaren att återgå till den hantering där regionstyrelsen ansvarar för att ingångslönen blir rätt avvägd i förhållande till erfarenhet och kompetens. Styrelsen kommer att inhämta information från FO-områdena inför lönesättningen för att säkerställa likabehandling.

#### **Regionstyrelsen föreslår stämman**

**att BIFALLA motion A08**

## B01 - MOTION OM ERSÄTTNING FÖR PORTO

Motionär: Emanuel Mauritzson

### Användning av polisens tjänstekuvert eller ersättning för porto vid kontakter med myndigheter

#### FÖRSLAG TILL BESLUT:

##### Regionstämman föreslås besluta att:

1. Tillåta att polisens tjänstekuvert får användas av polisanställda vid kontakt med andra myndigheter i ärenden där sekretessbelagda personuppgifter kräver särskild hantering.
2. Alternativt: införa en möjlighet att ansöka om ersättning för portokostnader i dessa ärenden.
3. Tydliggöra rutiner och riktlinjer som säkerställer korrekt och rättssäker hantering vid sådan användning.

#### Bakgrund och motivering:

Allt fler medlemmar i Polisförbundet väljer att ansöka om sekretessmarkering i folkbokföringen – ett administrativt skydd som innebär att personuppgifter inte är offentligt sökbara. Denna åtgärd är formellt frivillig, men i praktiken starkt motiverad av den ökade hotbild som riktas mot poliser i tjänst.

Enligt flera rapporter och fackliga undersökningar har hot, våld och trakasserier mot poliser ökat under de senaste åren. Detta gäller särskilt yttre tjänst, men även andra operativa funktioner. En Novus-undersökning (Polisförbundet/Novus, 2023) visar att omkring **40 % av poliserna** uppger att de under det senaste året utsatts för hot, våld eller trakasserier i samband med sin tjänsteutövning. Bland ingripandepoliser är andelen ännu högre – över **70 %** har upplevt hot eller våld i tjänsten (Novus, 2023).

I en annan enkätundersökning svarade **63 %** av poliserna att hot och våld mot dem ökat under de senaste två åren, och **52 %** upplever att våldet blivit grövre (Polisförbundet, 2022). Samtidigt uppger **11 %** av poliserna att de även utsatts för hot eller påtryckningar på sin fritid (Novus/Polisförbundet, 2024).

Polismyndigheten har i samverkan med Skatteverket underlättat ansökningsförfarandet för sekretessmarkering, vilket tyder på ett växande och erkänt behov av skydd bland myndighetens egna medarbetare. En konsekvens av sekretessmarkeringen är att många e-tjänster hos andra myndigheter – exempelvis Försäkringskassan, Skatteverket eller domstolsväsendet – inte kan användas. Detta eftersom digital legitimering ofta förutsätter en öppen folkbokföring. Istället måste den berörda polisen genomföra kontakter via fysisk post. Detta medför en återkommande privat kostnad för kuvert och porto – en kostnad som vanliga medborgare normalt sett inte belastas med.

**Det centrala i denna fråga är att kostnaden inte uppstår på grund av privata omständigheter, utan är en direkt följd av den anställdes tjänstgöring som polis och det särskilda skyddsbehov som följer därav.** Det är därför rimligt att arbetsgivaren, i detta fall staten genom Polismyndigheten, också tar ansvar för kostnaden.

#### Kostnadsexempel:

- Ett inrikes brev (inkl. kuvert och porto) kostar ca 23 kr – En polis med sekretessmarkerade personuppgifter har i snitt 6 kontakter per år med andra myndigheter som kräver fysisk post.
- Detta ger en årskostnad om 138 kr per polis

Uppskattad total kostnad: Totalt antal poliser i Sverige: ca 21 000 – Andel med sekretessmarkerade personuppgifter: ca 50 % (uppskattat högt) – Antal berörda poliser: ca 10 500 Total årlig kostnad för Polismyndigheten: 10 500 poliser × 6 brev × 23 kr = 1 449 000 kr

#### Tidigare problem

Det har förekommit att enskilda poliser använt polisens interna kuvert för dessa syften, vilket i vissa fall lett till anmälningar och särskilda utredningar. Detta skapar osäkerhet och risk för att medlemmar avstår från nödvändiga kontakter med myndigheter – eller tvingas bryta sekretessskyddet.

## **SAMMANFATTNING**

Poliser med skyddade personuppgifter ska inte behöva bära privata kostnader som uppstår enbart till följd av deras tjänsteutövning. Det är därför skäligt att tillåta antingen: – användning av polisens kuvert för dessa ändamål, eller – införa en ordning där ersättning för portokostnader kan utgå. Ett formellt beslut i denna fråga skulle öka rättssäkerheten för medlemmarna, förbättra den praktiska vardagen och tydliggöra ansvarsfördelningen mellan individ och arbetsgivare.

## **FÖRBUNDSREGIONSTYRELSENS YTTRANDE - MOTION B01:**

Motionären anser att poliser med skyddade personuppgifter inte ska behöva bära privata kostnader som uppstår enbart till följd av deras tjänsteutövning.

Regionstyrelsen delar motionärens åsikt och anser därför det skäligt att tillåta antingen: – användning av polisens kuvert för dessa ändamål, eller – införa en ordning där ersättning för portokostnader kan utgå.

## **Regionstyrelsen föreslår stämman**

att **BIFALLA** motion **B01**

## **B02 - MOTION OM FÖRKORTAD ARBETSTID**

Motionär: Jenny Wallander LPO Haninge/Nynäshamn

Föreslår att undersöka möjligheten att förkorta arbetstid med att det finns fördelar med förkortad arbetstid, både för individen, arbetsplatsen och samhället.

### Förkortad arbetstid kan ge följande vinster för arbetstagare och individen:

- Attraktiv arbetsplats.
- Bättre hälsa och välmående – kortare arbetsdagar kan minska stress, utbrändhet och sjukskrivningar.
- Mer fritid – möjlighet att ägna tid åt familj, vänner, fritidsintressen och återhämtning.
- Ökad balans mellan arbete och privatliv – lättare att få ihop vardagen, särskilt för småbarnsföräldrar, föräldrar till barn med särskilda behov och/eller funktionsnedsättningar och funktionsvariationer.
- Högre produktivitet – många upplever att de jobbar mer fokuserat och effektivt när arbetstiden är kortare.

### Förkortad arbetstid kan ge följande vinster för arbetsplatsen:

- Minskad sjukfrånvaro – personalen håller längre och mår bättre.
- Attraktiv arbetsgivare – lättare att rekrytera och behålla personal.
- Ökad motivation och lojalitet – anställda känner större uppskattning och engagemang.
- Högre effektivitet – när arbetstiden är begränsad tvingas många prioritera bättre och jobba smartare.

### Förkortad arbetstid kan ge följande vinster för samhället:

- Bättre folkhälsa – färre stressrelaterade sjukdomar minskar trycket på vården.
- Jämställdhet – förkortad arbetstid kan bidra till mer jämlik fördelning av obetalt hemarbete.
- Minskad arbetslöshet – fler arbetstillfällen kan skapas om arbetsbördan fördelas på fler.
- Miljövinster – kortare arbetstid kan innebära färre resor, mindre konsumtion och därmed mindre klimatpåverkan.

## **Jag yrkar på**

att Polisförbundet driver frågan om förkortad arbetstid för svensk polis.

## **FÖRBUNDREGIONSTYRELSEN FÖRSLAG TILL BESLUT - MOTION B02:**

Förbundsregionsstyrelsen delar motionärens resonemang om hälso, familje och samhällsvinster om förkortad arbetstid. Det är också en högst relevant fråga i dagsläget då pensionsåldern är höjd och kommer troligtvis höjas framöver också.

### **Regionstyrelsen föreslår stämman**

att **BIFALLA** motion **B02**

## **B03 – MOTION OM ERSÄTTNING NATTBBEREDSKAP**

Motionär: Magnus Hammenfors, Sjöpolisen

Jag föreslår att nuvarande regler i ASA/Polis ändras så att övertidsersättning utgår från det att beredskapssamtal inleds samtliga dagar mellan kl. 22.00 och 06.00, oavsett samtalets längd.

### Bakgrund.

Enligt nuvarande regler i ASA/Polis 17§- Beredskap så räknas inte enstaka kortare telefonsamtal under beredskap som arbetstid. "Endast om ett samtal varar längre än 15 minuter och uppfyller särskilda kriterier utgår ersättning (*ASA/Polis 14§-Övertid 5 mom. fjärde stycket*). Det innebär att en polis i beredskap som blir uppringd nattetid mellan klockan 22.00 och 06.00 ofta inte får någon ersättning, även om samtalet medför en reell störning i vilan.

Ett kort samtal kan innebära att den beredskapshavande väcks ur sömn, att även familjemedlemmar störs och att återgången till vila försvåras. Flera korta samtal under samma natt kan leda till kraftigt försämrad återhämtning. Detta påverkar arbetsmiljön, hälsan och säkerheten negativt, både för den enskilde polisen och för verksamheten i stort. Det är orimligt att en ersättning inte skall utgå vid sådan påverkan.

Detta är särskilt viktigt för verksamheter som är beroende av beredskap för att kunna fungera, exempelvis sjöpolisen, som under stora delar av året har enbart nattlig beredskap där individen har många beredskapstillfällen varje månad.

### Yrkande

ATT: Polisförbundet verkar för att övertidsersättning ska utgå när ett beredskapssamtal inleds mellan kl. 22.00 och 06.00, oavsett samtalets längd.

## **FÖRBUNDREGIONSTYRELSEN FÖRSLAG TILL BESLUT MOTION B03:**

Motionären anser att Polisförbundet verkar för att övertidsersättning ska utgå när ett beredskapssamtal inleds mellan kl. 22.00 och 06.00, oavsett samtalets längd.

### **Regionstyrelsen föreslår stämman**

att **BIFALLA** motion **B03**

## B04 - MOTION OM MODERNISERING ASA/POLIS VID ARBETSTIDSFÖRLÄGGNING

Motionär: Magnus Hammenfors

### BAKGRUND

I kollektivavtalet 3§ 2 mom, *Allmänna riktlinjer punkt 7*, ASA/Polis regleras arbetstidens förläggning. I nuvarande lydelse anges att arbetstider och scheman ska läggas med hänsyn till bland annat: "... ålders- och/eller hälsoskäl och/eller föräldraskap eller andra **familje**-förhållanden." Formuleringen har funnits under lång tid och speglar ett synsätt på familj och sociala relationer som inte längre fullt ut överensstämmer med dagens samhälle eller med hur många polisanställda faktiskt lever sina liv. Begreppet familj i traditionell mening riskerar att bli exkluderande.

Det finns i dag många människor som:

- lever ensamma,
- är frivilligt eller ofrivilligt utan partner eller barn,
- saknar traditionell familjebildning,

Men ändå har starka och bärande sociala relationer, exempelvis nära vänner, släktingar, eller andra viktiga stödpersoner.

När hänsyn i arbetstidsförläggning endast uttryckligen kopplas till familjeförhållanden finns en uppenbar risk att dessa individer osynliggörs eller att det kan leda till att medarbetare som inte har en familj i traditionell mening i praktiken hamnar i ett sämre läge vid schemaläggning.

I ett modernt arbetsliv och inom Polisen bör alla medlemmars livssituationer erkännas som lika legitima. Arbetstidsregler ska inte förstärka normer som delar in människor i mer eller mindre olika fack.

Polisförbundet har en central roll i att verka för ett arbetsliv präglat av:

- inkludering
- likvärdig hänsyn
- respekt för människors olika livsvillkor

Förbundet bör därför aktivt verka för att språket i ASA/Polis moderniseras så att det bättre och modernt speglar verkligheten för dagens poliser.

Exempel på hur en ändring skulle kunna se ut: "... ålders- och/eller hälsoskäl och/eller föräldraskap andra **familje**-förhållanden eller individens sociala relationer och livsomständigheter "

Detta möjliggör hänsyn även till dem vars viktigaste relationer inte ryms inom en traditionell familjebeskrivning.

Jag vill **att**:

- Polisförbundet skall verka för att begreppet familje-förhållanden kompletteras med ett begrepp som är mer inkluderande.

#### **FÖRBUNDSREGIONSTYRELSENS YTTRANDE – MOTION B04:**

Regionstyrelsen delar motionärens bedömning att nuvarande skrivning i ASA/Polis 3 § 2 mom. 7 riskerar att osynliggöra polisanställda med andra livssituationer än den traditionella kärnfamiljen.

Ett arbetstidsavtal som ska omfatta hela kåren måste bygga på ett språk som är modernt, inkluderande och speglar medlemmarnas faktiska livsvillkor.

Polisförbundet organiserar medlemmar med vitt skilda sociala relationer och ansvar – och dessa måste ges likvärdig legitimitet i avtalstext. Att fortsatt använda snäva begrepp riskerar att skapa oavsiktliga begränsningar och exkludering.

Förbundsstyrelsen konstaterar att en nationell översyn av ASA har påbörjats och att motionens intentioner tydligt borde rymmas inom detta arbete.

Styrelsen kommer därför att ta med sig frågan i den pågående översynen och verka för att begreppet "*familjeförhållanden*" kompletteras eller ersätts med ett bredare och mer inkluderande begrepp som bättre speglar dagens samhälle och våra medlemmar.

#### **Regionstyrelsen föreslår stämman**

att **BIFALLA** motion **B04**

#### **B05 – MOTION OM INSTRUKTÖRSTILLÄGG PÅ UL**

Motionär: Matilda Franzén, vice ordförande Lokalförbundsområde Botkyrka

##### **Instruktörstillägg för poliser som tar emot medarbetare inom utredningsverksamheten**

Under de senaste åren har nyanställda polisassistenter i framförallt i Stockholm genomfört rotationer under olika former i början av sin anställning. Ofta har rotationerna bestått av minst 6 månader som jourutredare eller utredare på någon av LPOs egna utredningsgrupper, som gränspolis eller i vissa fall på grova brott. Rotationen kan ske till flera sektioner innan sin grundplacering.

För att lära sig hur arbetet går till får de nyanställda en mentor i gruppen vilket är en medarbetare som redan är insatt i rutinerna på den aktuella arbetsplatsen. När rotationen är genomförd ersätts roterarna av nya sk "PA-roterare" som återigen behöver introduceras för arbetsuppgifterna genom mentorskap av mer erfarna kollegor på arbetsplatsen. Och så löper verksamheten på.

Rotationen är kompetenshöjande men i dagsläget består flera grupper i Stockholm av fler roterare än fasta anställda vilket gör grupperna beroende av roterare för att bära upp verksamheten vilket medför belastningar på flera håll. Inte bara för de fasta medarbetarna och cheferna utan även roterarna själva och samordningen som krävs för att rotera personal.

Att vara mentor för en PA-roterare innebär att man utöver sina ordinarie arbetsuppgifter även behöver avsätta tid för att lära ut hur arbetet går till vilket innebär en ökad belastning för medarbetaren under en period och eftersom att detta sker regelbundet i och med att personal ständigt roterar blir belastningen återkommande. Eftersom verksamheten i många fall består av en liten del fasta anställda blir möjligheten att fördela arbetsuppgiften som mentor begränsad på väldigt få kollegor som då får gå hårt.

Som mentor utgår ingen extra ersättning för medarbetaren trots ökad arbetsbelastning, arbetsgivaren har inte heller försett medarbetaren med någon utbildning för att öka medarbetarens pedagogiska förmåga.

**Mot bakgrund av ovan yrkar motionären:**

**ATT** Polisförbundet ska verka för att arbetsgivaren ska ersätta mentorer som introducerar nya medarbetare som roterar på arbetsplatsen genom instruktörstillägg under introduktionstiden. (En period som bör anses inte vara kortare än åtminstone 4 veckor).

**ATT** Polisförbundet ska verka för att arbetsgivaren ska förse medarbetare som utses till mentorer med adekvat utbildning för att förberedas för arbetsuppgiften.

**FÖRBUNDSREGIONSTYRELSENS YTTRANDE - MOTION B05:**

Motionären anser att vara mentor för en PA-roterare innebär att man utöver sina ordinarie arbetsuppgifter även behöver avsätta tid för att lära ut hur arbetet går till vilket innebär en ökad belastning för medarbetaren under en period och eftersom att detta sker regelbundet i och med att personal ständigt roterar blir belastningen återkommande. Eftersom verksamheten i många fall består av en liten del fasta anställda blir möjligheten att fördela arbetsuppgiften som mentor begränsad på väldigt få kollegor som då får gå hårt. Mot bakgrund av ovan yrkar motionären

1) att arbetsgivaren ska ersätta mentorer som introducerar nya medarbetare som roterar på arbetsplatsen genom instruktörstillägg under introduktionstiden (en period som bör anses inte vara kortare än åtminstone 4 veckor) samt

2) att Polisförbundet ska verka för att arbetsgivaren ska förse medarbetare som utses till mentorer med adekvat utbildning för att förberedas för arbetsuppgiften.

Förbundsregionsstyrelsen delar motionärens uppfattning men vill inte låsa sig till åtminstone kortare tid än fyra veckor.

**Regionstyrelsen föreslår stämman**

att **BESVARA** motion B05 att-sats 1

att **BIFALLA** motion B05 att-sats 2

## **B06 MOTION OM KOMPENSATION VID FULLGJORT PNF-UPPDRAG**

Motionär: Matlida Franzén, vice ordf lofo Botkyrka (PNF-utbildare)

Polisens nationella förarutbildning har genomgått flera förändringar när det kommer till upplägg, mål och kursinnehåll i utbildningens olika steg. Detta har varit nödvändigt för att Polismyndigheten ska kunna omhänderta och utbilda i den takt som nya studenter och poliser tillförs myndigheten. Förutom logistiken att få utbildningarna att gå ihop krävs instruktörer som utbildar deltagarna. Många ändringar har skett i syfte att kunna disponera utbildarna så effektivt som möjligt, vilket medför en ökad arbetsbelastning. Detta leder i sin tur till att det blir svårare att rekrytera nya utbildare till uppdraget och behålla de befintliga.

Förutom att arbetsbelastningen på utbildningen är hög påverkas även arbetstiden i och med att utbildarna normalt sett jobbar 42.5 timmar på en 5-dagarsperiod under utbildningen. Detta utöver transport till och från utbildningsplatsen vilket förekommer för utbildarna i de flesta fallen. Något som anstränger privatlivet, i synnerhet för föräldrar som ska hämta/lämna på förskola.

Diskussioner kring hur utbildarna ska räcka till har förts och i Stockholm är lösningen att fördela veckorna jämt och då kommit fram till att varje instruktör måste utbilda i 5 veckor per termin, totalt 10 veckor på ett år. Det är främst personal på ingripandeverksamheten som är utgör utbildare på PNF men även andra enheter. Vissa ställer sina utbildare till förfogande medan andra nekar att de kan anspråkställas för PNF på grund av verksamhetsskäl vilket gör att det finns många utbildade PNF-instruktörer som inte är verksamma.

Ett förslag för att motivera utbildare att stanna kvar, söka sig till och ta ansvar att dela på uppdraget som PNF-utbildare föreslås – istället för tvingande tjänstgöringsår eller höjt instruktörstillägg, att utbildare får ett ytterligare tillägg efter att ha fullgjort sina utbildningsveckor. Detta kan jämföras med hur ett hemvärnsavtal fungerar. Utbildaren får som vanligt ordinarie utbildartillägg under tiden denne utbildar. När man uppfyllt sina utbildarveckor (i nuläget 10 per år) utbetalas ett tillägg för fullgjord tjänstgöring. Ett förslag är att kompensationen ska bestå av en ekonomisk ersättning om 1000 kr per aktuellt antal fastställda utbildningsveckor.

### **Mot bakgrund av ovan yrkar motionären:**

**ATT** Polisförbundet ska verka för att arbetsgivaren ska ersätta utbildare inom Polisens nationella förarutbildning som fullgjort de utbildningsveckor som krävs aktuellt år.

### **FÖRBUNDSREGIONSTYRELSENS YTTRANDE – MOTION B06:**

Förbundsregionstyrelsen tolkar motionärens yrkande som att utbildare inom Polisens nationella förarutbildning, efter att ha genomfört ett fastställt antal utbildningsveckor, ska erhålla retroaktiv ersättning. Motionären lyfter även att det finns ett problem med att chefer av verksamhetsskäl inte friställer sina instruktörer.

Regionstyrelsen anser att vi bör verka för att regionledningen är tydlig med att denna utbildning ska prioriteras. Om detta tydliggörs bör arbetsbelastningen minska, eftersom fler instruktörer då kan delta.

### **Regionstyrelsen föreslår stämman**

att **BESVARA** motion **B06**

## **B07 MOTION OM FAST TILLÄGG FÖR ALLA POLISER I STOCKHOLM**

Motionär: Jon Metz

### **Inför ett fast Stockholmstillägg för alla poliser som arbetar i polisregion Stockholm**

#### **Bakgrund**

Polisregion Stockholm står inför mycket stora utmaningar. Den organiserade brottsligheten är omfattande och behovet av fler poliser i yttre tjänst är väl känt och återkommande betonat, både av polisledningen och av Rikspolischefen.

Trots detta har antalet poliser som arbetar i Stockholm ökat mycket långsamt under lång tid. Detta är en utveckling som allvarligt riskerar polisregion Stockholms förmåga att fullgöra sitt uppdrag.

En avgörande förklaring till denna svaga tillväxt är de ekonomiska villkoren. Alla poliser har i grunden samma ingångslön oavsett var i landet de arbetar, samtidigt som levnadskostnaderna, inte minst boendekostnader, är avsevärt högre i Stockholm. Därtill råder en stark konkurrens om poliser och polisanställd kompetens från andra arbetsgivare i regionen, som ofta kan erbjuda mer konkurrenskraftiga löner.

#### **Problembeskrivning**

Tidigare riktade och tillfälliga insatser, såsom huvudstadstillägg kopplade till vissa lönenivåer, bostadsstöd och andra kortsiktiga åtgärder, har varit uppskattade men har inte lett till den tillväxt av poliser i Stockholm som krävs. Dessa lösningar har visat sig otillräckliga både för att attrahera nya poliser till regionen och för att behålla de poliser som redan arbetar här. För att nå polisregion Stockholms uttalade mål om att växa kraftigt – upp till 3 000 fler poliser under de kommande tio åren – krävs nya, tydliga och långsiktiga ekonomiska styrmedel.

#### **Motivering**

Lön är det enskilt viktigaste verktyget för att påverka var poliser väljer att arbeta och om de väljer att stanna kvar. För att Stockholm ska vara konkurrenskraftigt i relation till andra regioner och arbetsgivare krävs ett tydligt och rättvist lönetillägg som speglar regionens särskilda förutsättningar. Ett fast Stockholmstillägg som omfattar alla poliser som arbetar i polisregion Stockholm, och som gäller oavsett grundlön, befattning eller om arbetet utförs i yttre eller inre tjänst, är en nödvändig åtgärd för att skapa verklig förändring.

#### **YRKANDEN**

1. att Polisförbundet verkar för att ett fast Stockholmstillägg om minst 5 000 kronor per månad införs för alla poliser som arbetar i polisregion Stockholm.
2. att Stockholmstillägget ska utgå oavsett polisens grundlön, befattning eller om arbetet utförs i yttre eller inre tjänst.

#### **FÖRBUNDSREGIONSTYRELSENS YTTRANDE – MOTION B07:**

Motionären yrkar att ett fast Stockholmstillägg om minst 5 000 kronor per månad införs för alla poliser i regionen samt att tillägget ska utgå oavsett grundlön, befattning eller tjänstgöring.

Förbundsregionstyrelsen delar motionärens intention och driver redan frågan tillsammans med regionledningen. Styrelsen har även lyft frågan i kontakter med riksdagspolitiker. Även om en löneökning om 5 000 kronor ofta lyfts i diskussioner vill vi inte låsa oss vid en fast summa, då förutsättningarna kan förändras i kommande förhandlingar.

#### **Regionstyrelsen föreslår stämman**

att **BESVARA** motion B07 **att-sats 1**

att **BIFALLA** motion B07 **att-sats 2**

## **B08 – MOTION OM DAGBASERAT BEFÄLSTILLÄGG FÖR YB**

Motionär: Jon Metz

### **Motion: Inför ett dagbaserat befälstillägg för funktion som yttre befäl**

#### **Bakgrund**

Polismyndigheten har infört funktionerna YB1 och YB2 (yttre befäl 1 och 2) som en del av den operativa ledningsstrukturen i yttre tjänst. Funktionen innebär att arbetstagaren, när denne är kodad i bemanningssystemet som yttre befäl, kan beordras att leda personal, fatta operativa beslut samt ansvara för arbetsledning och insatser under arbetspasset.

Att tjänstgöra som yttre befäl innebär ett tydligt utökat ansvar i form av arbetsledning, prioriteringar, riskbedömningar, samordning samt ansvar för kollegors arbetsmiljö och säkerhet.

#### **Problemformulering**

Trots det utökade ansvaret och de högre kraven på kompetens, självständighet och beslutsfattande utgår idag ingen särskild ekonomisk ersättning för de arbetspass där arbetstagaren är kodad som yttre befäl.

Kodningen i bemanningssystemet innebär i praktiken att arbetsgivaren när som helst kan ålägga medarbetaren ett operativt ledningsansvar. Funktionen är därmed inte frivillig eller tillfällig, utan en faktisk arbetsledande roll med betydande ansvar för verksamhet, personal och rättssäkerhet. Det är rimligt att detta ansvar också återspeglas i lönen.

Avsaknaden av ersättning skapar en obalans där ansvar och befogenheter ökar utan motsvarande kompensation. Detta riskerar att minska viljan att utbilda sig till och tjänstgöra som yttre befäl, försvåra kompetensförsörjningen samt skapa en upplevd orättvisa mellan funktioner med jämförbart ansvar.

Inom andra delar av verksamheten, exempelvis vid uppdrag som aspirantinstruktör, kompenseras särskilt ansvar genom dagbaserade tillägg. Principen om att ansvar och arbetsledning ska ersättas är därmed redan etablerad. Ett motsvarande system för yttre befäl skulle bidra till rättvis kompensation, ökad attraktivitet i funktionen och en mer hållbar operativ ledningsstruktur.

#### **Yrkanden**

Jag yrkar att:

- Ett särskilt dagbaserat befälstillägg införs för arbetstagare som under arbetspasset är kodade som yttre befäl i bemanningssystemet.
- Tillägget utgår per arbetspass på motsvarande sätt som aspiranttillägg.

#### **FÖRBUNDSREGIONSTYRELSENS YTTRANDE – MOTION B08:**

Regionstyrelsen delar motionärernas principiella ståndpunkt. En liknande motion (B09) är inlämnad av FO Birger Jarl. Vi bedömer att den första att-satsen i motion B09 inkluderar fler och därför har större möjligheter att vinna bifall på kongressen.

#### **Regionstyrelsen föreslår stämman**

att **BESVARA** motion B08

## **B09 - MOTION OM DAGERSÄTTNING FÖR SVAROMÅLARE**

Motionär: Styrelsen FO Birger Jarl

### **Motion angående ersättning för dag för dag svaromål som Chefgrupp eller Yttre befäl mm.**

Vi har idag medlemmar som får svara som gruppchef, Yttre befäl eller andra arbetsledande befattningar i allt ifrån ett arbetspass till nästan 3 hela månader.

Det kan vara några arbetspass i följd utan svaromål och sedan börjar det om igen med svaromål.

Vi har idag ett avtal om att det utfaller ersättning vid 3 månaders oavbrutet svaromål.

Vi borde kunna införa en ersättning likt instruktörsersättningen för dag för dag svaromål i en arbetsledande befattning eller NFO ersättningen för de som ej arbetar efter speciallista.

Om båda nedan att-satser vinner bifall så får regionstyrelsen själva bedöma vilken att-sats de tror sig ha störst möjlighet att nå framgång med om det inte går att driva båda att-satserna.

Det är väldigt konstigt om det inte ska utgå ersättning när någon tar sig an exempelvis nedan arbetsuppgifter.

Arbetsbeskrivning Yttre befäl

- a) Förundersökningsledning
- b) Insatsledning som Polisinsatschef där höga krav ställs på en förmåga att leda, samordna och fatta tvångsmedelsbeslut
- c) Leda den operativa verksamheten inklusive att ha arbetsmiljöansvar för personalen
- d) Förbereda och genomföra utsättning, AAR, medarbetarsamtal mm
- e) Bemanna IG/BF i COPS
- f) Ha en plan för BF-arbete vid tid mellan HR
- g) Ha en överblick av den lokala problembilden

### **VI YRKAR ATT:**

1. Polisförbundet region Stockholm arbetar för att införa en ersättning till de som har ett svaromål i en arbetsledande befattning som sträcker sig från ett pass till mindre än tre månader.
2. Polisförbundet region Stockholm arbetar för att införa ett system som ger dig ersättning när du under ett år nått upp till 50 svaromålspass under ett år. 50 arbetspass är ca tre månaders arbete för de i tre-skift. För de som arbetar enligt VP 5:2 bör de uppnå 60 svaromålspass under ett år.

### **FÖRBUNDSREGIONSTYRELSENS YTTRANDE - MOTION B09:**

I polisregion Stockholm fanns tidigare en dagersättning vid tjänstgöring som yttre befäl under svaromål, men denna ersättning togs bort. Försök har även i nutid gjorts att återinföra ersättningen utan att regionens arbetsgivare har velat medverka. Frågan behöver därför sannolikt avgöras på nationell nivå. Trots detta anser regionstyrelsen att motionären har rätt i sak.

Mot denna bakgrund är det rimligt att, i enlighet med motionens yrkanden, införa ett särskilt dagbaserat tillägg för de arbetstagare som svarar som arbetsledare. Motionärerna överläter till regionstyrelsen att bedöma vilken av att-satserna som har störst chans att genomföras.

### **Regionstyrelsen föreslår stämman:**

Att **BIFALLA** motion B09 **att-sats 1**

Att **AVSLÅ** motion B09 **att-sats 2**

## B10 – MOTION OM VÅRD AV PENSIONERADE POLISHUNDAR

Motionär: Sebastian Ahlstrand, Hundsektionen, FO Kamraterna

### Motion Betald veterinärvård för pensionerade polishundar

**Bakgrund** Polishundar är en ovärderlig resurs inom Polismyndigheten. Under sina tjänsteår utsätts de för hög fysisk och psykisk belastning genom spårarbete, sök, skyddsarbete och andra riskfyllda arbetsuppgifter. Dessa insatser sker ofta under förhållanden som innebär betydande slitage och ökad skaderisk.

När polishunden pensioneras eller tas ur tjänst upphör myndighetens ansvar, trots att många av hundarnas veterinärrelaterade problem kan härledas direkt till deras tjänstgöring. I praktiken hamnar hela det ekonomiska ansvaret för veterinärvård på hundföraren eller den nya ägaren, trots att hunden tjänat staten under större delen av sitt liv.

### Problembeskrivning

- Polishundar har ofta förhöjd risk för belastningsskador, ledsjukdomar och andra åkommor kopplade till tjänsten.
- Kostnader för veterinärvård kan bli mycket höga och innebär en ekonomisk börda för hundföraren.
- Nuvarande ordning kan i värsta fall påverka viljan eller möjligheten att ta över en pensionerad polishund.
- Det saknas en tydlig och värdigt ansvarstagande modell för dessa tjänstehundar efter avslutad tjänst.

**Avslutning** Polishundar är inte förbrukningsvara verktyg utan levande kollegor som lojalt tjänat samhället. Ett fortsatt ansvar för deras hälsa efter tjänst är både rimligt, etiskt och ett uttryck för respekt för deras insatser

### Yrkande

#### Jag/vi föreslår därför att facket verkar för att:

1. Polismyndigheten ska ta ett fortsatt ekonomiskt ansvar för polishundar som pensioneras och/eller tas ur tjänst på grund utav skada, sjukdom eller mentala brister kopplade till tjänsten, genom att bekosta helt eller delvis veterinärvård som kan kopplas till hundens tjänstgöring.
2. Ett nationellt regelverk eller försäkringslösning tas fram som säkerställer likvärdig behandling av polishundar tagna ur tjänst i hela landet.

### FÖRBUNDSREGIONSTYRELSENS YTTRANDE - MOTION B10:

Förbundsregionstyrelsen uppfattar att motionären vill att Polisförbundet ska driva frågan gentemot Polismyndigheten om ett fortsatt ekonomiskt ansvar för polishundar som pensioneras eller tas ur tjänst till följd av skada, sjukdom eller mentala brister.

Förbundsregionstyrelsen har stor förståelse för motionens intentioner och delar uppfattningen att polishundar varken är förbrukningsvaror eller arbetsverktyg, utan levande kollegor som lojalt har tjänat samhället. Normalt är troligtvis att polishunden övertas av den ordinarie hundföraren när hunden går ur tjänst. Detta bygger på det starka band som utvecklas mellan hund, förare och den familj hunden levt med, och är enligt vår kännedom den vanligaste och mest ändamålsenliga lösningen.

Frågan aktualiseras dock när hundföraren av olika skäl inte kan ta över hunden och ingen annan lämplig person kan eller vill göra det. I dessa situationer betraktas polishunden av arbetsgivaren som lösegendom, vilket innebär att Polismyndigheten ytterst fattar beslut om hundens framtid. Förbundsregionstyrelsen bedömer att möjligheterna att nå framgång i en fråga om att arbetsgivaren ska ta ett långsiktigt ekonomiskt ansvar efter avslutad tjänst är mycket begränsade. Därutöver ser Förbundsregionstyrelsen betydande praktiska och juridiska svårigheter, bland annat avseende ansvar för veterinärvård, beslut om behandlingar, medicinering och eventuella operativa ingrepp. Dessa frågor riskerar att bli komplexa och svårhanterliga inom ramen för ett fortsatt arbetsgivaransvar. Mot denna bakgrund, och trots full respekt för motionens intentioner, bedömer Förbundsregionstyrelsen att det saknas förutsättningar att driva frågan med utsikter till faktisk framgång.

### Regionstyrelsen föreslår stämman

att **AVSLÅ** motion B10

## **B11 – MOTION UPPSÄGNING AV FÖRTROENDEARBETSTID CHEFER**

Motionär: FO Birger Jarl

### **Uppsägning av förtroendearbetstid för alla chefer under bitr regionpolischef.**

Våra chefer (från bitr sektionschef upp till Polismästare) har idag en normalarbetsvecka som vida översträcker de stipulerade 40 timmarna.

För att värna om våra chefers arbetsmiljö så behöver vi säga upp deras avtal om förtroendearbetstid.

Jag tror att om Polismyndigheten måste betala ut övertid istället för som det är idag då cheferna har outtagna förtroendetidstimmar i 100 tal kommer viljan att låta cheferna arbeta 50-80 timmar i veckan att minska ganska markant.

**Vi yrkar på att Polisförbundet region Stockholm** driver frågan om att säga upp förtroendearbetstid som arbetstidsförläggningssmodell för våra Polismästare, bitr Polismästare, LPO-chefer, bitr Lpo chefer, sektionschefer och bitr sektionschefer.

**Vi yrkar på att Polisförbundet Region Stockholm** driver frågan om att säga upp förtroendearbetstid som arbetstidsförläggningssmodell för våra Lpo chefer, bitr Lpochefer, Sektionschefer och bitr sektionschefer.

**Vi yrkar på att Polisförbundet Region Stockholm** driver frågan om att säga upp förtroendearbetstid som arbetstidsförläggningssmodell för sektionschefer, bitr Lpochef och biträdande sektionschef.

**Vi yrkar på att Polisförbundet Region Stockholm** driver frågan om att säga upp förtroendearbetstid som arbetstidsförläggningssmodell för biträdande Lpochef och biträdande sektionschef.

### **FÖRBUNDSREGIONSTYRELSENS YTTRANDE - MOTION B11:**

Kongressen 2024 biföll en motion från Region Stockholm om att se över vilka chefer som ska ingå i den lokala chefskretsen i Chefsavtalet och därmed ha förtroendearbetstid. Ett nationellt arbete för att inventera och utvärdera förtroendearbetstid är initierat.

Styrelsens delar oron för chefers arbetsmiljö men anser att en generell uppsägning måste avvakta denna översyn och en kartläggning av chefers faktiska villkor och preferenser. Vi kommer att driva frågorna nationellt inom ramen för kongressbeslutet.

### **Regionstyrelsen föreslår stämman**

att **BESVARA** motion B11

## B12 - MOTION OM ARBETSTIDSFÖRLÄGGNING FÖR UL

Motionär: Styrelsen FO Birger Jarl

Arbetsgivaren använder sig av utredningspersonal på ett mer flexibelt sätt med tanke på VAAT. Detta gör att arbetstidsförläggningen VP 5:2 inte fullt ut går att användas utifrån arbetstidsavtalet. Det finns skäl både för arbetsgivaren och för arbetstagaren att kunna vara mer flexibel utifrån de nya planeringsförutsättningarna.

Idag använder sig de flesta utredningssektioner/-grupper av någon form av skugglista för att planera in sina kvälls- och veckoslutspass.

Många utredare önskar flexibiliteten i VP:n och förutsägbarheten i ett 8-17-jobb med flexibilitet. Den möjligheten blir mer begränsad när kraven ser annorlunda ut.

Många önskar en förutsägbarhet som är längre än VP-reglerna.

Att UL går över till PP 5:2 med de regler som gäller för PP är inte heller helt önskvärt då en PP med arbetsgivarens krav på att förmedla verksamhetskraven skall ske 4 veckor innan, jämkning 2 veckor innan och frysning 1 vecka innan gör det lite mer stelbent än vad det kanske behöver vara inom UL-verksamheten. Det kanske räcker med att arbetsgivaren presenterar kraven 2 veckor innan? PP:n kanske bara ska vara på fyra veckor? Möjlighet till FLEX bör finnas på PP i UL-verksamheten.

Därför bör möjligheten till en PP som är anpassad till UL-verksamheten finnas. En PP som är kortare, mer flexibel, för båda parter, för att underlätta både för planering av verksamhet men också för privatliv. En PP med möjlighet till FLEX.

Nackdelen är såklart att man pratar snittarbetstid istället för veckoarbetstid. Det medför att personal i större utsträckning kan ianspråkta under flera dagar under t ex julveckan.

### **Med den bakgrunden förordar vi därför;**

**Att** Polisförbundet regionalt arbetar, tillsammans med arbetsgivaren och förbundsområdena eller på egen hand, för att ta fram en PP-modell som är anpassad för UL-verksamhet och dess utredare.

**Att** Polisförbundet regionalt driver frågan nationellt med förutsättningen att göra det enklare och mer förutsägbart för arbetstagare.

### **FÖRBUNDSREGIONSTYRELSENS YTTRANDE - MOTION B12:**

Förbundsregionstyrelsen uppfattar att motionären yrkar att:

\* Polisförbundet regionalt, tillsammans med arbetsgivaren och förbundsområdena eller på egen hand, ska verka för att ta fram en PP-modell anpassad för UL-verksamheten och dess utredare.

\* Polisförbundet regionalt ska driva frågan nationellt i syfte att skapa större enkelhet och förutsägbarhet för arbetstagare.

Av motionens inledande resonemang framgår att frågan har tydlig koppling till den arbetstidspilot som bedrivs avseende verksamhetsanpassade arbetstider för utredare.

Förbundsregionstyrelsen delar uppfattningen att det finns ett behov av att se över hur arbetstidsmodeller kan anpassas bättre till UL-verksamhetens särskilda förutsättningar.

Vi ser det som både rimligt och konstruktivt att, i dialog med arbetsgivaren inom Polismyndigheten, arbeta fram underlag till förändringar i kollektivavtalet ASA/Polis som kan möta de behov motionären beskriver. Samtidigt är det viktigt att tydliggöra att Förbundsregionen inte är kollektivavtalslutande part. Själva avtalsförhandlingen och beslut om förändringar ligger på nationell nivå. Det utesluter dock inte att vi från Polisregion Stockholm aktivt kan påverka genom att lyfta frågan brett inför kommande översyner av ASA/Polis, samt genom att driva frågan inom ramen för det nationella arbetstidsnätverket. Förbundsregionstyrelsen arbetar kontinuerligt genom våra nationella nätverk för att föra fram regionala behov och erfarenheter. När det gäller motionens andra att-sats delar vi fullt ut ambitionen om att skapa större enkelhet och förutsägbarhet för våra medlemmar. Samtidigt behöver vi förhålla oss till att polisverksamheten till sin natur präglas av oförutsedda händelser, vilket ibland påverkar planerad arbetstid. Arbetet för ökad förutsägbarhet måste därför ske med hänsyn till både medlemmarnas arbetsmiljö och verksamhetens uppdrag.

### **Regionstyrelsen föreslår stämman**

att **BIFALLA** den första att-satsen i motion B12

att **BESVARA** den andra att-satsen i motion B12

## B13 MOTION OM ERSÄTTNING FÖR UTEBLIVEN FRIDAG

Motionär: Styrelsen FO Birger Jarl

### Motion om ersättning för utebliven fridag vid beredskap på någon av de 18 helgdagarna.

Vi har numera en mängd olika beredskaper i Polismyndigheten och Polisregionerna.

Alldeles för många enligt mig.

De poliser som har arbetstidsförläggning som omfattar 5:1, VP 5:2 eller PP 5:2 och ingår i någon form av beredskap som även avser de 18 helgdagarna förlorar en fridag som de redan arbetat in. De får visserligen en ersättning för beredskapen men den är väldigt låg.

Arbetar du enligt 5:1, VP 5:2 eller PP 5:2 kan inte AG be dig att planera in ordinarie arbetstid på de 18 röda helgdagarna.

Ta påsken 2024 som ett exempel:

Polis A arbetar enligt 5:2 och är således ledig långfredag, påskafton, påskdagen och annandag påsk.

Polis A får beredskap under påsken och har då 1 timmes inställelsetid och kan ej åka bort över påsken och tas inte i anspråk för arbetet under hela påsken. Polis A får då ersättning enligt beredskapstillägget.

Polis B arbetar enligt PP 5:3 och har beredskap över påsk.

Polis B har planerat in att arbeta ordinarie 08.00-16.30 långfredag, påskafton, påskdagen och annandag påsk. Polis A får då OB ersättning för de timmar hen arbetar och får sedan beredskapsersättning för timmarna mellan 16.30-08.00.

Om Polis B skulle bli inringd för att jobba kl 23.00-04.00 blir polis B även säkerhetsbefriad från kl 04.00-12.00. Polis B får även en ledig dag som kompensation för att hen inte fått 11 timmars dygnsvila.

Polis A har således inte kunnat planera in arbetstid, fått hela påskhelgen förstörd pga beredskap.

Polis B har kunnat planera in 32 timmar ordinarie arbetstid, fått OB ersättning (som är betydligt högre än beredskapsersättningen) samt även fått beredskapsersättning. Polis B har även kunnat planera in fridagar måndag-onsdag.

*Vi yrkar att Polisförbundet driver frågan om att de med 5:1, VP 5:2/PP 5:2 som har beredskap på någon av de 18 helgdagarna ska kompenseras med en fridag för varje beredskapsdag de har på någon av de 18 helgdagarna där de inte tas i anspråk för övertidsarbete.*

### FÖRBUNDSREGIONSTYRELSENS YTTRANDE - MOTION B13:

Förbundsregionsstyrelsen tolkar motionen som ett förslag om att Polisförbundet ska verka för att poliser med arbetstidsförläggning enligt VP/PP 5:2 samt VP 5:1 ska kompenseras med en extra fridag för varje beredskapsdag som infaller på någon av de 18 helgdagarna.

Enligt arbetstidslagen (ATL) § 5 får den ordinarie arbetstiden uppgå till högst 40 timmar per vecka. Av förarbeten och allmän kommentar till § 5 framgår att beredskap inte räknas som arbetstid, utan som vilotid eller ledig tid. Mot denna bakgrund anser förbundsregionsstyrelsen att det är felaktigt att hävda att helgdagarna i detta fall är "inarbetade".

För medarbetare med arbetstidsförläggning enligt VP/PP 5:3, som inte kan ta ut ledighet på helgdagarna, utgår i stället kompensation i form av ett lägre veckoarbetstidsmått. Denna kompensation är reglerad i ASA/Polis, liksom rätten till ledighet på de 18 helgdagarna. Detta är således en fråga som regleras i kollektivavtal, inte i arbetstidslagen.

Förbundsregionsstyrelsen delar motionärens problembeskrivning. Användningen av beredskap har ökat kraftigt jämfört med tidigare, vilket skapar arbetsmiljö- och rättvisefrågor. Förslaget om extra fridagar för medarbetare enligt VP/PP 5:2 samt VP 5:1 är förståeligt, men riskerar att skapa nya orättvisor. Exempelvis: hur ska en arbetstagare som arbetar enligt VP/PP 5:3 under julhelgen och därefter har beredskap under nyårshelgen hanteras? Förbundsregionsstyrelsen anser inte att dessa ska exkluderas från kompensation.

Då tidigare motioner rörande beredskap vunnit bifall på Polisförbundet Kongress avser Polisförbundet att via nationella arbetstidsnätverket driva frågorna om: en kraftig höjning av beredskapstillägget, samt översyn och förändring av ASA/Polis § 17, inklusive vilotidsfrågor vid beredskap och anpassning till arbetstidsdirektivet.

### **Regionstyrelsen föreslår stämman**

att **BESVARA** motion B13

## **B14 - MOTION OM ERSÄTTNING FÖR SPECIALLISTA**

Motionär: FO Birger Jarl

### **Motion om att det ska kosta pengar för arbetsgivaren att bemanna poliser på speciallista.**

Som det är idag så förhandlar vi kanske 3-10 speciallistor per vecka där arbetstagarnas arbetstider ändras och det står i ASA/Polis att det vid skapandet av en speciallista ska eftersträvas att tidsskillnaden blir 0 timmar dvs att det är lika många timmar i speciallistan som det var i den ordinarie listan.

Jag anser att det ska kosta AG något när de vill använda speciallistor.

Säg att du har en nattvecka med 5 nattpass och blir lagd på en speciallista 08.00-17.00 istället.

Du går då miste om 4230 kr i OB ersättning.

Ja jag vet att OB får du när du arbetar obekväm tid men här är det ju AG som bestämt att individen ska arbeta en annan tid än den ordinarie och då menar jag att AG ska kompensera arbetstagaren för den ekonomiska förlusten.

Det kan ju till och med vara så att du hade planerat in någon aktivitet på din fridag som du nu inte kan genomföra pga att du blivit förlagd på en speciallista.

*Vi yrkar på att PF Region Stockholm driver frågan om att AG ska betala en ersättning till de poliser som blir förlagda på speciallista.*

Ersättningsbeloppet får PF bestämma nivån på.

### **FÖRBUNDSREGIONSTYRELSENS YTTRANDE - MOTION B14:**

Förbundsregionstyrelsen delar motionärens inställning om att det borde kosta arbetsgivaren att bemanna poliser på speciallista. Vi har precis som nyttjandet av beredskapen sett att det ökat med speciallistor. Frågan har redan lyfts i det nationella nätverket men motionen om den bifalls kommer skickas in till förbundets kongress.

### **Regionstyrelsen föreslår stämman**

att **BIFALLA** motion B14

## B15 - MOTION OM OMVANDLA OUTTAGEN FÖRTROENDETID

Motionär: FO Birger Jarl

### **Motion om att de med Förtroendearbetstid ska kunna omvandla ej uttagna förtroendearbetstidstimmar till en insättning i KÅPAN extra.**

Vi ser att våra chefer idag jobbar betydligt mer än normalarbetstiden på 40 timmar per vecka. All tid som våra chefer (från Bitr sektionschef upp till Polismästare) gör utöver de 40 timmarna är s k förtroendearbetstid dvs cheferna ska själva föra anteckningar om tiden och kunna ta ut ledighet med dessa timmar.

Problemet är att våra chefer har för mycket arbete som ska utföras och för liten tid att utföra arbetet på. En chefs arbetsvecka är fullbokad med diverse olika möten som någon annan redan bokat in dem på. Möjligheten att ta ledigt med stöd av de timmar som de redan arbetat in är väldigt liten för att inte säga nästan obefintlig.

Låt säga att Lpo chef och sektionschef arbetar i snitt ca 50-60 timmar per vecka och Polismästare och bitr Polismästare ca 70-80 timmar.

Det blir väldigt många timmar som de ej får ersättning för och då anser jag att möjligheten att föra över dessa timmar till Kåpan extra vore en bra lösning.

### **Jag yrkar att**

Polisförbundet Region Stockholm ska verka för att chefer med förtroendearbetstid ska kunna avsätta ej uttagna förtroendearbetstidstimmar till Kåpan Extra.

### **FÖRBUNDSREGIONSTYRELSENS YTTRANDE - MOTION B15:**

Förbundsregionstyrelsen uppfattar att motionären yrkar att Polisförbundet Region Stockholm ska verka för att chefer med förtroendearbetstid ska ges möjlighet att avsätta ej uttagna timmar till Kåpan Extra. Förbundsregionstyrelsen är väl medveten om att förtroendearbetstid i praktiken inte har fungerat tillfredsställande för många av våra chefer. Den tillämpning som förekommer lever inte upp till intentionerna i ASA/Polis och står i flera avseenden i konflikt med såväl arbetsmiljödirektivet som gällande EU-regler. Förtroendearbetstid är tänkt att möjliggöra ett ökat arbetstidsuttag när verksamheten kräver det, men också att den överskjutande tiden tas ut i ledighet för återhämtning. I praktiken sker detta sällan, och när kompensation ges sker den ofta genom arbete hemifrån, vilket inte kan anses tillgodose behovet av vila och återhämtning. Detta är inte hållbart över tid.

Förbundsregionstyrelsen har inget principiellt emot att viss arbetad tid skulle kunna avsättas till Kåpan Extra. Samtidigt konstaterar vi att en sådan lösning inte omhändertar de grundläggande problemen ur ett arbetsmiljö- och viloperspektiv. Därtill krävs ett fungerande administrativt system för registrering av faktisk arbetstid, vilket i sin tur förutsätter att chefer med förtroendearbetstid också registrerar sin arbetade tid. Det är i dagsläget oklart om det finns acceptans för detta. Förbundsregionstyrelsen känner även till att det finns chefer som inte upplever förtroendearbetstid som förmånlig. För chefer som omfattas av chefsavtalet finns inte möjlighet att säga upp förtroendearbetstiden, medan denna möjlighet finns för andra chefskategorier. Trots detta är det få som väljer att ta detta steg, vilket indikerar en strukturell problematik snarare än individuella val. Förbundsregionstyrelsen anser därför att frågan behöver hanteras mer samlat. Det krävs en nationell kartläggning av hur chefer upplever förtroendearbetstid samt tydliga gemensamma riktlinjer mellan parterna för hur förtroendearbetstid är tänkt att fungera i praktiken. I en sådan översyn kan även motionärens yrkande om avsättning till Kåpan Extra prövas.

Mot denna bakgrund anser Förbundsregionstyrelsen att motionens intentioner bör hanteras inom ramen för ett bredare nationellt arbete.

### **Regionstyrelsen föreslår stämman**

att **BESVARA** motion B15

## B16 - MOTION OM UPPFÖLJNING AV VAA OCH BEREDSKAP

Motionär: Malou Huisman, FO Kamraterna/LOFO Kriminalteknikerna

### Kontinuerlig uppföljning av arbetsmiljömässiga konsekvenser av verksamhetsanpassade arbetstider och beredskap

#### Beskrivning

Under de senaste åren har flera funktioner blivit skyldiga att fullgöra regelbunden beredskap och under det senaste året (2025) har verksamhetsanpassade arbetstider införts på bred front i myndigheten. Fler medarbetare arbetar i och med detta mer mörk tid, både planerad och oplanerad.

I och med att verksamhetsanpassade arbetstider införts på bredare front inom myndigheten och fullgörandet av beredskap har ökat borde det vara av intresse både för arbetsgivaren och arbetstagarna att undersöka vilka konsekvenser förändringen får arbetsmiljömässigt. Med denna fråga är det även intressant att undersöka konsekvenserna av verksamhetsanpassade arbetstider i förhållande till konsekvenserna av att arbeta i beredskap.

Att undersöka hur arbetstagarna påverkas arbetsmiljömässigt av förändringen är intressant för att framöver kunna svara på i vilken riktning polisförbundet ska arbeta med arbetstidsförläggningen för medlemmarnas bästa.

#### Förslag

1. Att Polisförbundet verkar för att det genomförs en uppföljning av framförallt de arbetsmiljömässiga konsekvenserna av verksamhetsanpassade arbetstider och utökningen av fullgörandet av beredskap.

#### FÖRBUNDSREGIONSTYRELSENS YTTRANDE - MOTION B16:

Det kommer att genomföras en uppföljning av verksamhetsanpassade arbetstider i region Stockholm precis som motionären föreslår. Däremot är det värt att som motionären föreslår att regionstyrelsen verkar för att den aspekt som motionären tar upp, att undersöka om de arbetsmiljömässiga konsekvenserna och hälsoeffekterna av VA tider samt beredskap tas i beaktande vid uppföljningen.

#### Regionstyrelsen föreslår stämman

att **BIFALLA** motion B16

## B17 - MOTION OM FÖRMÅNSCYKEL

Motionär: Patrik Stridsman, FO Birger Jarl

Vad är förmånscykel?

Förmånscykel är ett prisvärt sätt att få en bra cykel genom din arbetsgivare. Som anställd betalar du för cykeln genom avdrag på din bruttolön. Från 1 januari 2022 beskattas förmånscyklar först när förmånsvärdet överstiger 3 000 kr per år, vilket gör att en cykel för 22 000 kr väsentligen är skattefri!

Med förmånscykel sparar du vanligen 25-40% jämfört med att köpa cykeln kontant. Och för dig som arbetsgivare är förmånen helt kostnadsneutral.

#### Jag yrkar att :

Polisförbundet verkar för att Polismyndigheten ska ge de anställda möjlighet att köpa en förmånscykel.

Arbetsgivare och förmånscykel

- Alla bolag i Sverige, oavsett storlek, kan erbjuda sina anställda en förmånscykel
- Du blir en attraktivare arbetsgivare och arbetsplats
- Du hjälper dina anställda till ett friskare och sundare liv
- Du hjälper till att spara vår miljö

- För dig som arbetsgivare är det kostnadsneutralt
- Minimal administration för dig

Administrera! HR administrerar de anställdas beställningar. En beställning behöver bara administreras en enda gång och du kan med fördel samla all administration till ett tillfälle. Vi hjälper dig med hur! Beloppet dras automatiskt! Beloppet dras automatiskt av från de anställdas lön varje månad. Ingen extra administration från HR krävs.

Förmåncykel - vad innebär det för dig som arbetsgivare! Du som arbetsgivare kan erbjuda dina anställda en förmåncykel, vilket ger dem möjlighet att få en bra cykel till ett förmånligt pris. De anställda betalar för cykeln genom ett avdrag på sin bruttolön - men får nyttja cykeln precis som de vill. För dig som arbetsgivare är det kostnadsneutralt och kräver minimal administration. Fördelarna är många. Att erbjuda dina anställda möjlighet till förmåncykel bidrar till en friskare, gladare, starkare personal och färre sjukskrivningar. Som företag visar ni era anställda att ni värnar om miljön genom att bidra till minskade utsläpp, buller och ett bättre klimat för alla.

### **FÖRBUNDSREGIONSTYRELSENS YTTRANDE - MOTION B17:**

Förbundsregionstyrelsen delar motionärens åsikt att Polisförbundet ska verka för att Polismyndigheten inför möjlighet till förmåncykel för anställda i syfte att främja hälsa, attraktiv arbetsgivarroll och hållbarhet på ett kostnadsneutralt sätt.

#### **Regionstyrelsen föreslår stämman**

Att **BIFALLA** motion B17

### **B18 - MOTION OM KOMMENDERINGSTILLÄGG**

Motionär: FO Birger Jarl

Vi ser ett behov av att göra det mer attraktivt att bli föremål för de kommenderingsuppdrag inom Region Stockholm och dess PO:n. Idag är det många medlemmar inom Region Stockholm som med kort framförhållning blir kommenderade med nya arbetsplatser som följd, ibland med lång resväg. Ibland med annan arbetstidsförläggning med förlorat OB som följd.

#### **Därför yrkar vi på:**

**Att** den som kommenderas får ett kommenderingstillägg för att i större utsträckning locka medarbetare att fullfölja kommenderingar på frivillig basis.

Beloppet på kommenderingstillägget får våra förhandlingsansvariga förhandla fram.

### **FÖRBUNDSREGIONSTYRELSENS YTTRANDE - MOTION B18:**

En liknande motion bifölls av stämman 2024. Förbundsregionstyrelsen genomförde därefter en formell förhandling med vår arbetsgivare, där vi yrkade på ersättning för förlorad OB-ersättning vid kommendering till dagtid. Arbetsgivaren avslag vårt yrkande med motiveringen att OB-ersättning utgår när arbete utförs på obekvämt arbetstid.

Vi påminde arbetsgivaren om att det redan finns ett kollektivavtal som ersätter poliser utifrån förlorad OB-ersättning. Efter en tids argumentation stod arbetsgivaren dock fast vid sitt avslag. Trots detta anser regionstyrelsen att den kompensation som motionärerna vill uppnå är befogad, inte minst med hänsyn till YUP-målet. Risken att fler blir kommenderade från skiftarbete till dagtid är överhängande.

Vid ett bifall avser regionstyrelsen att skicka motionen vidare till Polisförbundets kongress.

#### **Regionstyrelsen föreslår stämman**

att **BIFALLA** motion B18

## B19 - MOTION OM HÖJT FÖRSKJUTNINGSTILLÄGG

Motionär: Ulrika Lannerwall, medlem FO Kamraterna, Rytteriet

Förskjutningstillägget de första två timmarna är minst sagt uselt. Om du exempelvis har en i förväg bestämd arbetstid på 07-16 kan arbetsgivaren tidsförskjuta dig till 05-14 utan att du har något att säga till om.

Dessa två timmar du fått tidigarelägga din arbetstid kan göra att bussen du brukar ta inte ens börjat gå så du måste ta bilen till arbetet och därigenom behöva betala parkeringsavgift. Jag behöver inte vidare beskriva de konsekvenser och den fördyring denna tidsförskjutning innebär och man behöver inte vara raketforskare för att förstå att det kan bli besvärligt vad gäller andra saker.

Du kan bli tidsförskjuten senare på dagen, så att du får sluta senare än planerat, vilket kan ge problem med annat, hämtning och lämning från skola eller dagis, fritidsaktiviteter blir inställda eller bilen du behövde lämna på lagning inte kan lämnas in.

För dessa två timmar du fått vända ut och in på planeringen i din vardag, kanske fått betala en dyr parkering för, utgår idag ett förskjutningstillägg på 7:80:- per timma, 15:60:- för två timmar. Med skatten avräknad får du ut ca 10:- . Jag tycker inte det är rimligt.

### Jag föreslår:

- **Att** polisförbundet ska verka för en höjning av förskjutningstillägget de första två timmarna så att de minst överensstämmer med det förskjutningstillägg som idag gäller för timme tre och uppåt.

### FÖRBUNDSREGIONSTYRELSENS YTTRANDE - MOTION B19:

Motionären yrkar på att tidsförskjutningstilläggets 2 första timmar skall höjas till den nivå som ersätts från timme 3. Denna nivå har legat still i många år så det är högst relevant att se över denna ersättningsnivå. Det är också en mer hållbar ersättningsnivå över tid om man använder sig av del av lön istället för krontal.

Om motionen vinner bifall kommer den skickas in till Polisförbundets kongress.

### Regionstyrelsen föreslår stämman

Att **BIFALLA** motion B19

## **C01 - MOTION OM UTBILDNING FÖR ATT MÖTA MEDLEMMAR I KRIS**

Motionär: Mats Johansson, FO Kamraterna

### **UTBILDNING**

Som fackliga förtroendemän så kan vi möta medlemmar i olika stadier av kris. Den akuta krisen är vi rätt rustade för eftersom vi har vana från polisyrbetandet att hantera människor i akut kris. Men ett medlemsärende kan ofta vara rätt länge över tid och ibland känns det som att vi behöver bli bättre på att hantera och bemöta medlemmar som är i en krissituation och som i värsta fall kan sluta med att de blir av med sin anställning eller blir omplacerade.

Oavsett vad så är det ett trauma för dem i olika nivåer och som varar ibland över lång tid, till och med livslångt. Hur kan vi bäst stötta dem? Hur ska vi hantera dem? Jag menar inte att vi ska vara behandlingsassistenter utan bara att vi ska få verktyg att på bästa sätt hjälpa och stötta våra medlemmar under tiden de befinner sig i en arbetsrättslig tvist eller under en rättslig prövning vid misstanke om brott.

### **Därför föreslår jag stämman/kongressen att besluta**

**Att** polisförbundet skall till sitt kursutbud för förbundets fackliga förtroendemän ta fram alternativt lägga till en utbildning för bemötande och hanterande av medlemmar i kris med syftet att på bästa sätt hjälpa och stötta dem genom processen som föranlett krisen.

### **FÖRBUNDSREGIONSTYRELSENS YTTRANDE - MOTION C01:**

Styrelsen delar motionärens målbild om att det finns ett behov av en utökning av kursutbudet för att stärka de förtroendevaldas förmåga att kunna bemöta och hantera medlemmar i kris. Vi har tyvärr sett en ökning av individärenden där många medlemmar mår dåligt och det blir långdragna processer. Som förtroendevald kan man emellanåt känna sig som en psykolog eller terapeut och då skulle det vara en trygghet att ha en utbildning i ryggen för att balansera det till vårt fackliga uppdrag och professionalitet.

### **Regionstyrelsen föreslår stämman**

att **BIFALLA** motion C01

## C02 - MOTION OM KRAV OM VERKSAMHETSPLAN

Motionär: Robert Brindeby, samordnande HSO FO Stockholm Syd

### Motion att Polisförbundet skall ha krav på verksamhetsplan på nivåerna förbundsområde samt förbundsregion

#### Bakgrund

Polisförbundet bedriver ett omfattande fackligt arbete på flera nivåer. För att säkerställa en tydlig styrning, likvärdighet och långsiktig planering av verksamheten är det viktigt att arbetet på både förbundsregion- och förbundsområdesnivå sker utifrån tydligt formulerade mål och prioriteringar.

Idag varierar arbetssättet mellan olika regioner och områden, vilket kan leda till otydlighet i uppdrag, ansvarsfördelning och uppföljning. En fastställd verksamhetsplan skulle bidra till ökad transparens, bättre samordning och ett mer effektivt fackligt arbete som tydligare knyter an till Polisförbundets övergripande mål och strategier.

#### Yrkande

Mot bakgrund av ovanstående yrkas **ATT**

1. Polisförbundet ska ålägga förbundsregionerna att mellan stämmorna upprätta och fastställa en verksamhetsplan, i linje med Polisförbundets centrala mål och strategiska inriktning.
2. Polisförbundet ska ålägga förbundsområdena att årligen upprätta och fastställa en verksamhetsplan, anpassad till lokala förutsättningar och i samklang med förbundsregionens verksamhetsplan.
3. Verksamhetsplanerna ska innehålla mål, prioriterade aktiviteter samt former för uppföljning och utvärdering, för att säkerställa kvalitet och ansvarstagande i det fackliga arbetet.
4. Verksamhetsplanerna ska följas upp årligen/ mellan stämmorna och redovisas till respektive beslutande organ.

#### FÖRBUNDSREGIONSTYRELSENS YTTRANDE - MOTION C02:

**Förbundsregionstyrelsen uppfattar** att motionären efterfrågar en tydlig röd tråd från Polisförbundets centrala mål och strategiska inriktning ned till förbundsområdenas fackliga arbete. Förbundsregionstyrelsen delar denna ambition. Verksamhetsplanerna ska vara ett stöd för styrning och prioritering i det fackliga arbetet och innehålla mål, prioriterade aktiviteter samt former för uppföljning och utvärdering. Detta är viktigt för att säkerställa kvalitet, ansvarstagande och transparens. Uppföljning ska ske årligen och redovisas till respektive beslutande organ mellan stämmorna.

I Förbundsregion Stockholm bedrivs redan ett arbete i linje med motionens intentioner. Regionen utgår från Polisförbundets övergripande mål och verksamhetsområden.

Under 2023 tillsattes en arbetsgrupp med representation från förbundsområdena för att se över upplägget av förbundsregionens verksamhetsplan. Syftet var att ta fram tydligare, mer relevanta och långsiktiga mål som medlemmarna ska kunna känna igen sig i och som ger vägledning för det fackliga arbetet.

Efter varje stämma ses verksamhetsplanen över. Bifallna motioner från stämman läggs till med en redovisning av hur förbundsregionstyrelsen avser att arbeta vidare med respektive beslut. Innan verksamhetsplanen fastställs av förbundsregionstyrelsen redovisas den för förbundsregionrådet, som ges möjlighet att lämna synpunkter.

Förbundsområdena förväntas använda verksamhetsplanen som stöd i sitt fackliga/arbetsmiljöarbete och samtidigt ha möjlighet att ta fram egna verksamhetsplaner anpassade till lokala behov. Uppföljning av arbetet med verksamhetsplanens mål sker året efter stämman genom redovisning till förbundsregionrådet. Mellan stämmorna är förbundsregionstyrelsen förbundsregionens högst beslutande organ, medan förbundsregionrådet har en rådgivande funktion.

Förbundsregionstyrelsen är medveten om att arbets sätt och former kan se olika ut mellan förbundsregionerna. Styrelsen anser därför att det är viktigt att respektive förbundsregion har möjlighet att anpassa sina arbetsformer utifrån lokala förutsättningar, inom ramen för Polisförbundets gemensamma mål och strategiska inriktning.

Vi anser dock inte att Polisförbundet ska ålägga Förbundsregionerna eller förbundsområdena hur de ska göra. Det måste vara upp till respektive Förbundsregion eller förbundsområde att avgöra. Mot denna bakgrund bedömer förbundsregionstyrelsen att motionens intentioner till stor del redan är uppfyllda ur förbundsregion Stockholmsperspektiv.

### **Regionstyrelsen föreslår stämman**

att **BESVARA** motion C02 **samtliga att-satser**

## **C03 - MOTION OM ARVODERING FÖR FACKLIGA**

Motionär: Styrelsen FO Birger Jarl

### **Motion arvodering för fackliga**

Arbetsfördelningen mellan Regionstyrelsen och våra FO-områden är relativt jämnt fördelade. De som har heltidsuppdrag i ett FO har ofta en bredare allmänkunskap eller i vart fall bredare verkansområde, då de inte kan specialisera sig fullt ut utan behöver kunna agera i många olika sammanhang. Det är en styrka. Heltidsfackliga inom Regionstyrelsen har ofta ett ansvarsområde som i flera fall är begränsade. Mer och mer ansvar förskjuts till Förbundsområdena. Därför anser vi att ersättningen för de olika fackliga uppdragen är ojämnt fördelade.

### **Vi yrkar därför:**

**ATT** arvodet fördelas jämnt mellan de som är förtroendevalda inom Polisförbundet region Stockholm med heltidsuppdrag, med samma totalnivå som idag samt betalas av regionstyrelsens kassa.

**ATT** arvodet mellan de som är förtroendevalda inom Polisförbundet region Stockholm med heltidsuppdrag, inom FO med faktor 1 och 1,5 för de som är heltidsuppdrag i Regionstyrelsen, med medel från regionstyrelsens kassa.

**ATT** arvodet fördelas mellan fackliga med heltidsuppdrag på ett mer jämställt sätt som bestäms av regionstyrelsen med medel från Regionstyrelsens kassa.

### **FÖRBUNDSREGIONSTYRELSENS YTTRANDE - MOTION C03:**

Motionen aktualiserar en viktig diskussion om arvodering och upplevd balans mellan olika fackliga uppdrag. Trots detta bedöms motionens att-satser inte kunna bifallas i sin nuvarande form.

Arvoderingen för Regionstyrelsens heltidsuppdrag är inte godtyckligt fastställd, utan bygger på förslag från organisationens valda revisorer. Revisorernas uppdrag är att göra en oberoende bedömning utifrån ansvar, arbetsbörda och ekonomiska förutsättningar för regionen. Denna ordning syftar till att säkerställa transparens, likabehandling och god ekonomisk hushållning.

Att frånga denna etablerade process genom beslut fattade utan revisorernas beredning riskerar att underminera den interna kontrollen och tydligheten i ansvarsfördelningen.

Vidare bygger motionen på antagandet att uppdragens innehåll och ansvar är direkt jämförbara mellan förbundsområden och Regionstyrelsen. I praktiken skiljer sig uppdragen åt både till innehåll och till ansvarsnivå. Regionstyrelsens uppdrag omfattar ett övergripande strategiskt, organisatoriskt och ekonomiskt ansvar för hela regionen, vilket inte fullt ut kan jämföras med uppdrag inom enskilda förbundsområden genom generella fördelningsmodeller eller faktorer.

Det kan också konstateras att motionen väckts av Birger Jarl, som är ett av sex förbundsområden inom regionen. Ett förslag av denna karaktär hade därför behövt förankras bredare och i ett tidigare skede. Avsaknaden av sådan förankring riskerar att skapa obalans och otydlighet i organisationens gemensamma styrning.

Slutligen innebär motionens förslag att hela kostnadsansvaret ska belasta Regionstyrelsens kassa, trots att de fackliga uppdragen inom förbundsområdena i stor utsträckning är kopplade till lokal verksamhet. Detta kan begränsa Regionstyrelsens möjligheter att fullgöra sitt ansvar för gemensamma och strategiska frågor.

Frågan om arvodering bör i stället hanteras genom en samlad och förankrad översyn, där revisorerna ges i uppdrag att bereda frågan och där samtliga förbundsområden involveras.

### **Regionstyrelsen föreslår stämman**

att **AVSLÅ** motion C03

## **C04 - MOTION OM REGIONAL HÖJNING AV FACKLIG AVGIFT**

Motionär: FO Birger Jarl

Motion om att höja medlemsavgiften med 10 kr eller och att den summan ska tillfalla respektive Förbundsområde.

Ett alternativ till att höja avgiften är att omfördela 10 kr per medlem från Regional nivå till FO nivå.

Ett Förbundsområde i Polisregion Stockholm får idag en intäkt på 30 kr per medlem och månad. Denna summa har inte ändrats på väldigt många år samtidigt så har priserna i samhället stigit rejält.

Ber man chat GPT undersöka detta så får man svaret att kostnaden troligen stigit med 20-40% eller mer de senaste 3-5 åren i Stockholmsområdet.

Ska vi då kunna bedriva samma verksamhet som tidigare med ett FO-internat varje år så äter det upp ca 75% av vår budget. Vill vi sedan att FO-styrelse och våra fyra Lofostyrelser ska få åka på ett planeringsinternat räcker pengarna inte till.

### **Vi yrkar**

**ATT** medlemsavgiften för Polisförbundets medlemmar i Region Stockholm höjs med minst 10 kr och att FO får en ersättning på 40 kr per medlem och månad.

#### *Alternativt*

**ATT** Polisförbundet region Stockholm omfördelar 10 kr per medlem och månad från regional nivå till FO nivå. Att FO således får en ersättning på 40 kr per medlem och månad.

#### *Alternativt*

**ATT** medlemsavgiften för Polisförbundets medlemmar i Region Stockholm höjs med 5 kr samt att 5 kr per medlem och månad omfördelas från Regional nivå till FO nivå så att FO får en ersättning på 40 kr per medlem och månad.

## **FÖRBUNDSREGIONSTYRELSENS YTTRANDE – MOTION C04:**

Förbundsregionstyrelsen uppfattar att motionären yrkar att stämman ska fatta beslut om någon av följande åtgärder:

1. Att medlemsavgiften för Polisförbundets medlemmar i Region Stockholm höjs med minst 10 kronor per medlem och månad, samt att förbundsområdena tilldelas en ersättning om 40 kronor per medlem och månad.
2. Att nuvarande medlemsavgift om 58 kronor per medlem och månad omfördelas från regional nivå till förbundsområdesnivå, vilket skulle innebära att 40 kronor per medlem och månad tillfaller respektive förbundsområde och 18 kronor per medlem och månad tillfaller Förbundsregion Stockholm.
3. Att medlemsavgiften höjs med 5 kronor per medlem och månad samt att ytterligare 5 kronor per medlem och månad omfördelas från regional nivå till förbundsområdesnivå, vilket skulle innebära att förbundsområdena erhåller 40 kronor per medlem och månad och att Förbundsregion Stockholm tilldelas 23 kronor per medlem och månad.

Förbundsregionstyrelsen är väl medveten om att inflationen påverkar hela Förbundsregion Stockholm och samtliga organisatoriska nivåer. Det rådande kostnadsläget påverkar förutsättningarna att genomföra planerade och önskvärda aktiviteter.

Förbundsregionstyrelsen har därför under en längre tid arbetat med att bygga upp ett kapital för oförutsedda händelser samt för att skapa långsiktig ekonomisk stabilitet och trygghet i organisationen. Detta har skett genom en balanserad budget och en återhållsam ekonomisk hållning.

Vidare har Polismyndigheten sagt upp sitt hyresavtal med Förbundsregion Stockholm, vilket medför stor osäkerhet kring framtida hyresintäkter. Därutöver fattade förbundsstyrelsen innan kongressen 2024 beslut om att administrationsbidraget om 5 kronor per medlem och månad skulle upphöra från och med 2024-12-01. Detta har inneburit ett intäktsbortfall om cirka 270 000 kronor per år. Om arbetsgivaren vidhåller sitt beslut avseende uppsägningen av hyresavtalet tillkommer ytterligare ett intäktsbortfall om cirka 310 000 kronor per år.

Under verksamhetsåret 2026 kommer Förbundsregion Stockholm att behöva föreslå stämman att fastställa en budget med underskott (se förslag till budget). Detta är ett medvetet ställningstagande och medel har avsatts för detta ändamål. Mot bakgrund av ovanstående bedömer förbundsregionstyrelsen att det i nuläget inte är möjligt att tillmötesgå de alternativa yrkanden som motionären framställer.

Den senaste höjningen av medlemsavgiften i Polisförbundet Stockholm genomfördes år 2005. Förbundsregionstyrelsen är i grunden positiv till att på sikt diskutera en justering av medlemsavgiften. Med hänsyn till att Polisförbundet nationellt nyligen har beslutat om en höjning av medlemsavgiften anser förbundsregionstyrelsen dock att det är klokt att avvakta. En eventuell höjning bör föregås av en väl förankrad och strukturerad process.

Förbundsregionstyrelsen föreslår därför att en arbetsgrupp, exempelvis bestående av kassörer, ges i uppdrag att genomföra en ekonomisk genomlysning och redovisa ett underlag till regionsrådet. Därefter kan förbundsregionstyrelsen ta ställning till om ett förslag om höjd medlemsavgift ska lämnas till stämman 2028.

### **Regionstyrelsen föreslår stämman**

att **BESVARA** motion C04 **att-sats 1**

att **AVSLÅ** motion C4 **att-sats 2**

att **AVSLÅ** motion C4 **att-sats 3**

## C05 - MOTION OM MEDLEMSAVGIFT BERÄKNAT PÅ BRUTTOAVDRAG

Motionär: Carl Andersson, FO Stockholm Nord

### Polisförbundet ska värna om medlemmarnas möjlighet till "mer pengar i plånboken" genom bruttolöneavdrag.

#### BAKGRUND

Vid flertalet av de utträden som skett från Polisförbundet så har hög avgift angetts som orsak. Då det är svårt att i stort påverka medlemsavgiften så har det historiskt sett gått att hantera detta genom ett s.k. bruttolöneavdrag. Avgiften dras bort från lönen, innan skatt beräknas, vilket ger en lägre månadslön men totalt sett mer pengar kvar.

Räkneexempel nedan redogör för skillnaden mellan att betala "netto" eller "brutto".

Lön 35,700/mån, skattetabell 34, skatt på inkomst 22,8%, -avgift 463kr = 27.097kr.

Lön 35,237/mån, skattetabell 34, skatt på inkomst 22,8%, avgift betald = 27.203kr.

Skillnaden ger alltså 106kr mer i plånboken för medlem i ovan räkneexempel.

#### FÖRSLAG

För att positivt medverka till att medlem kan fortsätta vara ansluten till Polisförbundet, oaktat ekonomiska förutsättningar, **yrkar motionären följande:**

**Att:** Polisförbundet aktivt arbetar för att medlemsavgiften ska kunna betalas genom bruttolöneavdrag.

#### FÖRBUNDSREGIONSTYRELSENS YTTRANDE – MOTION C05:

Förbundsregionstyrelsen delar motionärens ambition att underlätta medlemskapet i Polisförbundet genom ekonomiska incitament. Motionen tar sikte på att möjliggöra betalning av medlemsavgiften via bruttolöneavdrag.

Förbundsregionstyrelsen konstaterar dock att detta **inte är möjligt enligt gällande skatterätt**. Fackföreningsavgiften klassas som en privat levnadskostnad och kan därför inte betalas med bruttolön. Bruttolöneavdrag är begränsat till vissa förmåner, såsom cykelförmån, förmånsbil och arbetsrelaterad utrustning.

Den tidigare skattereduktionen för fackföreningsavgift avskaffades 2019. Att återinföra ett ekonomiskt stöd för medlemskap i fackliga organisationer kräver **politiska beslut på nationell nivå**. En sådan reform skulle sannolikt stärka organisationsgraden och är därför en strategiskt viktig fråga för de centrala fackliga organisationerna att driva gemensamt.

#### Regionstyrelsen föreslår stämman

att **AVSLÅ** motion C05

## C06 – MOTION OM SAMTALSSTÖD FÖR ASPIRANTER

Motionär: FO Birger Jarl

### **Polisförbundets samtalsstöd även omfatta studerandemedlemmar under aspiranttiden**

Polisjobbet innebär stora delar av arbetstillfredsställelse och arbetsglädje, men en del händelser och situationer i arbetet är tuffa och slitsamma att möta och till det kommer händelser och kriser i privatlivet som kan innebära behov av stöd. Samtalsstödet genom Polisförbundet försäkring kan då vara en del i att vi med rätt hjälp kan må bättre.

Gemensamt för oss alla som är poliser, och en förutsättning för ett långvarigt medlemskap i Polisförbundet, är att vi genomför och klarar av aspiranttiden med godkänt resultat. Den egna möjligheten till påverkan på arbetsmiljön under aspiranttiden kan vara begränsad. Möjligheten till att anpassa arbetsliv och privatliv kan vara som svårast under aspiranttiden då aspiranten följer förutbestämda scheman och andra kollegors planering. Samtidigt ska aspiranten komma in i den nya yrkesrollen under fortlöpande bedömning på ett sätt som behöver godkännas för att få anställning som polisassistent. Under denna tid kan möjligheten till stödet som finns via arbetsgivaren och företagshälsovården vara otillräckligt, eller kännas svårt för aspiranten att efterfråga, även då det finns goda grunder till att stöd ska ges.

Om stöd behövs, ska vi kunna få det, även tidigt i poliskarriären. Om studerandemedlemmarna under tiden för aspiranttjänstgöringen omfattas av samma samtalsstöd som under resten av tiden som polis bygger detta en trygghet för oss alla. För den som behöver det, kan kanske det vara skillnaden på en otrygg eller en trygg start i rollen som polis och genom att veta att möjligheten finns, skapa känslan av att Polisförbundet stöttar oss poliser i alla skeden av arbetslivet som polis.

Detta är nu gällande förutsättningar för tillgång till samtalsstöd (hämtat från <https://www.polisforbundetforsakring.se/ingar-i-medlemsavgiften/> polisforbundet.se 260119):

### **"Samtalsstöd - för livets alla utmaningar (ingår i Sjukförsäkring)**

Vi vill påminna dig om att du som aktiv medlem (ej student) i Polisförbundet har tillgång till tjänsten Samtalsstöd. Vi har alla olika sätt att bearbeta sorg och tragiska händelser. Att prata med någon som är utbildad att hantera sådana samtal kan vara ett sätt.

Samtalsstöd ingår i Polisförbundets sjukförsäkring som ingår i medlemskapet och är en tjänst som ger kostnadsfri rådgivning via telefon, avseende psykosociala, ekonomiska, juridiska eller livsstilsrelaterade frågor. Dessutom ingår chefsstöd och stöd av HR-konsult. Samtalsstöd är begränsad till 5 samtal per ärende och år."

### **Vi yrkar att:**

*Polisförbundet region Stockholm verkar för att Polisförbundet ser över möjligheten att omförhandla villkoren i medlemsförsäkringen så att studerandemedlemmar under aspiranttiden omfattas av tillgång till samtalsstöd.*

### **FÖRBUNDSREGIONSTYRELSENS YTTRANDE – MOTION C06:**

Förbundsregionstyrelsen uppfattar att motionären vill att möjligheten att omförhandla villkoren i medlemsförsäkringen för polisstudenter under aspiranttiden ska undersökas. Det stämmer att vissa försäkringar inte omfattar tiden som polisstudent vid lärosäte. Däremot ingår sjukförsäkringen, inklusive tillhörande samtalsstöd, under aspiranttiden. Förbundsregionstyrelsen har fått kännedom om att vissa aspiranter trots detta inte har beviljats stöd vid kontakt med försäkringsbolaget. Den sannolika orsaken är att försäkringsbolaget har missuppfattat aspiranttiden och felaktigt bedömt att den enskilde fortfarande befinner sig i utbildning vid lärosäte. Förbundsregionstyrelsen har informerat Polisförbundet centralt om detta och bedömer att det är av stor vikt att vi gemensamt säkerställer tydlig information till både försäkringsbolag och medlemmar, samt ger stöd till de medlemmar som riskerar att hamna i kläm i sådana situationer. Mot bakgrund av detta anser Förbundsregionstyrelsen att motionens intentioner är tillgodosedda.

### **Regionstyrelsen föreslår stämman**

**att**                    **BESVARA** motion C06

## C07 – MOTION OM UTÖKAD PERSONSKADEFÖRSÄKRING/IG

Motionär: Sebastian Svanström

### Utökad personskadeförsäkring för insatspersonal

#### Beskrivning

För att kunna arbeta och utföra de tjänsteåtgärder som åläggs en insatspolis ställs högre krav på fysisk förmåga samt fysisk status än vad det gör för de flesta andra poliser. Tjänsten som insatspolis innebär stora risker för skador, skador som kan komma att påverka din möjlighet att fortsatt arbeta som insatspolis. Som insatspolis används metoder både operativt och på utbildning som per automatik innebär förhöjd risk för skada. Kan en insatspolis på grund av skada inte fullgöra sitt jobb kommer det innebära ekonomisk skada då denne kommer få andra arbetsuppgifter under en period. Att återkommande utsätta sig för stora risker för skada kan således få väldigt stor ekonomisk påverkan. Påverkad ekonomi i detta fall är t.ex. på grund av uteblivit obekvämlighetstillägg eftersom du under skadeperioden inte kan arbeta de tider som åligger din grundplacering utan är förlagd till kontorstider.

#### Förslag

##### Att

polisförbundet verkar för att insatspoliser får en utökad försäkring gällande personskador som inträffar i tjänsten.  
En försäkring som täcker upp för ekonomiskt bortfall då insatspolisen inte kan arbeta i ordinarie tjänst även i de fall där insatspolisens skada inte är på grund av yttre påverkan vid ett ingripande mot person.

### FÖRBUNDSREGIONSTYRELSENS YTTRANDE - MOTION C07:

Förbundsregionstyrelsen tolkar motionen som ett yrkande om att Polisförbundet ska verka för ett särskilt utökat försäkringsskydd för insatspoliser, avseende personskador som uppstår i tjänsten och som medför ekonomiskt bortfall även i de fall där skadan inte är en följd av yttre påverkan vid ingripande mot person.

Förbundsregionstyrelsen delar uppfattningen att ett starkt och ändamålsenligt försäkringsskydd är avgörande för våra medlemmars trygghet. Polisförbundet arbetar kontinuerligt för att förbättra de försäkringar som ingår i medlemskapet eller är knutna till detta. Därutöver omfattas våra medlemmar av arbetsgivarens försäkringsskydd via AFA och Arbetsskadeförsäkringen enligt Personskadeavtalet (PSA/PSA-polis).

Förbundsregionstyrelsen anser dock inte att ett särskilt riktat försäkringsskydd för en specifik kategori medlemmar är en rimlig eller önskvärd väg framåt. Polisycket innebär risker i många olika verksamheter och funktioner, och ett differentierat försäkringsskydd riskerar att underminera principen om likvärdigt skydd för alla medlemmar. I praktiken är det ofta ingripandeverksamheten som först möter de mest akuta och riskfyllda situationerna.

Vår inriktning är därför att verka för ett **starkt, heltäckande och rättvist försäkringsskydd för samtliga medlemmar**, oavsett arbetsuppgift eller befattning, snarare än särlösningar för enskilda grupper.

#### Regionstyrelsen föreslår stämman

att **BESVARA** motion C07

## D01 - MOTION OM ATT UTSE HSO

Motionär: Carl Andersson, Sofia Spetz Fo Nord

### BAKGRUND

I Arbetsmiljölagen (1977:1160) 6kap. 3§ står det följande:

"Finns vid arbetsställe mer än ett skyddsombud, skall ett av ombuden utses att vara huvudskyddsombud med uppgift att samordna skyddsombudens verksamhet."

I lagkommentarerna till tredje paragrafen redogörs det för rättsläget och vad som ska antas med samordning. "Ett huvudskyddsombud har samma befogenheter och rättigheter som ett lokalt skyddsombud. I sin funktion som huvudskyddsombud har ombudet rätt att exempelvis använda hänvändelserätten enligt 6 kap. 6 a § arbetsmiljölagen (AML) eller stoppningsrätten enligt 6 kap. 7 § AML. Situationer kan uppstå där huvudskyddsombudet och skyddsombudet har olika uppfattningar i en fråga, till exempel om ett arbete ska stoppas enligt 6 kap. 7 § AML eller inte. Det åligger den som utsett huvudskyddsombudet att ha lösningar på frågor av denna art i interna instruktioner (prop. 1976/77:149 s. 344; se också Steinberg 2024, s. 45 ff.)"1.

I Regeringens proposition 1976/77:149 om arbetsmiljölagen m. m, s.344, står följande:

"Enligt utredningen har i några fall fråga uppkommit om vad huvudskyddsombudens befogenheter innebär. Frågan har bl. a. aktualiserats i samband med att olika uppfattning har rått mellan huvudskyddsombud och annat skyddsombud angående huruvida ett arbete skall avbrytas. Utredningen har ansett att det i sådana fall är huvudskyddsombudet som skall ha avgörandet. För att förtydliga detta har utredningen föreslagit att den nuvarande bestämmelsen förs över till arbetsmiljölagen med tillägget att huvudskyddsombudet även skall ha till uppgift att leda skyddsombudens verksamhet."

1 Bo Ericson, Arbetsmiljölagen (1977:1160) 6kap. 3§, Lexino 2025-07-01 (JUNO).

Stockholm 2025-02-01

Den som utses till huvudskyddsombud ska alltså samordna skyddsombudens verksamhet vilka denne har inom sitt skyddsområde. Kunskaper om skyddsombudens uppdrag, verksamheten som arbetsgivaren bedriver och riskerna i arbetsmiljön är därför nödvändiga för att kunna förstå och möta skyddsombuden i deras arbete. Det måste därtill finnas en grundläggande kompetens i riskbedömning och adekvat utbildning för att exempelvis förstå exponering av risk vid arbete med riskfyllda arbetsuppgifter eller i riskmiljöer. Det behöver även finnas möjlighet till stöd och råd gällande specifika risker. Ett fungerande arbetsmiljöarbete förutsätter starka och oberoende skyddsombud. Polisförbundet ska vara en tydlig kraft i att försvara skyddsombudens rättigheter och därigenom säkerställa en trygg arbetsmiljö för alla polisanställda.

**FÖRSLAG** För att skyddsorganisationen inom Polismyndigheten ska kunna verka effektivt och ha förutsättningarna för att möta arbetsgivaren på ett förutsägbart och konstruktivt sätt så kan det inte finnas konkurrens mellan fackförbunden på arbetsplatsen. Detta skapar en omöjlighet att enas i frågor om arbetsmiljö då riskerna inte går att definiera utifrån oenighet mellan fackförbundens utsedda huvudskyddsombud.

### Därför yrkar motionärerna följande:

1. **Att:** Polisförbundet skyndsamt begär att Polismyndigheten tillsätter en partsgemensam utredning med syfte att enas om vilken arbetstagarorganisation inom Polismyndigheten som ska utse huvudskyddsombud.

### FÖRBUNDSREGIONSTYRELSENS YTTRANDE - MOTION D01:

Styrelsen delar motionärernas målbild om en enhetlig skyddsorganisation. Det finns dock avgörande juridiska och strategiska hinder för det föreslagna tillvägagångssättet:

**Andra förbunds lagstadgade rätt:** Enligt Arbetsmiljölagen (6 kap. 2 §) har varje organisation med kollektivavtal rätt att utse egna skyddsombud och huvudskyddsombud. Saco-S, ST och Seko har alltså en lagstadgad rätt att utse egna HSO för sina medlemmar. Polismyndigheten kan inte juridiskt "avtala bort" denna rätt genom en partsgemensam utredning.

**Facklig självständighet:** Att utse HSO är en exklusiv facklig angelägenhet. Genom en partsgemensam utredning skulle vi ge arbetsgivaren inflytande över hur vi och andra förbund organiserar oss, vilket skadar vår oberoende ställning.

**Intern samordning:** Lösningen på oenighet mellan förbund ligger inte i myndighetsbeslut, utan i interna instruktioner och tvärfackliga överenskommelser mellan de olika förbunden. Styrelsen anser därför att vägen framåt är att stärka Polisförbundets egen organisation så att vi förblir den naturligt ledande kraften i skyddsarbetet och eventuellt inleda diskussioner med de övriga facken om hur vi på bästa sätt utser huvudskyddsombud.

### Regionstyrelsen föreslår stämman

att **AVSLÅ** motion D01

## D02 – MOTION OM HINDRANDE AV SKYDDSOMBUD

Motionär: Carl Andersson, Sofia Spetz, FO Nord

Polisförbundet ska leda arbetet för att motverka hindrande av skyddsombud inom Polismyndigheten.

### BAKGRUND

Skyddsombud har enligt lag en okränkbar rätt att verka för en säker, trygg och hälsosam arbetsmiljö. Inom Polismyndigheten förekommer det att skyddsombud hindras i sitt uppdrag genom bristande tillträde, otillräcklig tid för uppdraget, undanhållen information eller ifrågasättanden av deras roll. Det finns även uppgift om att skyddsombud provocerats till uppsägning eller omplacerats under oklara omständigheter där det tydligt framgått av deras vittnesmål att det är deras åsikter om arbetsgivarens tillkortakommande som legat till grund för arbetsgivarens agerande.

En sådant agerande från företrädare för Polismyndigheten är oacceptabelt och riskerar att allvarligt skada förtroendet för Polismyndigheten. Det kan även leda till ett ifrågasättande gällande Polismyndighetens förmåga att efterleva lagar, förordningar och regler samt bidra till att försvaga värdet av den statliga värdegrunden. Om inte Polisförbundet aktivt driver dessa hindrande i tvist så riskerar skyddsombudets framtida ställning på arbetsplatsen att allvarligt försvagas, vilket i sin tur kan leda till att arbetsmiljön på arbetsplatsen försämras för alla polisanställda.

Ett fungerande arbetsmiljöarbete förutsätter starka och oberoende skyddsombud. Polisförbundet ska vara en tydlig kraft i att försvara skyddsombudens rättigheter och därigenom säkerställa en trygg arbetsmiljö för alla polisanställda.

### FÖRSLAG

För att stärka skyddsombuden i att fullgöra sitt uppdrag och för att tydligt värna om rollens fortsatta betydelse på arbetsplatsen **yrkar motionären följande:**

**1. Att:** Polisförbundet tar fram och beslutar om ett tydligt ställningstagande för skyddsombudens roll på arbetsplatsen och att dessa frågor alltid ska hanteras skyndsamt.

**2. Att:** Polisförbundet tar fram en intern handläggningsordning för hantering av upplevda kränkningar mot Polisförbundets skyddsombud som snabbt säkerställer juridiskt och arbetsmiljömässigt stöd för den utsatta.

**3. Att:** Polisförbundet arbetar för att följande skrivs in i Polisförbundets stadgar §15 (alt. liknande lydelse av samma innebörd): "Tvist inom Polisförbundet ska i denna paragraf menas vid oenighet i fråga som avgjorts efter handläggning vid Polisförbundets kansli eller fråga som delegerats att handläggas och beslutas i av andra förtroendevalda inom

Polisförbundet. Tvist påkallas skriftligen och besvärshänvisning ska alltid medfölja vid delgivning av beslut eller besked som kan överklagas i enlighet med denna paragraf."

## FÖRBUNDSREGIONSTYRELSENS YTTRANDE - MOTION D02:

Styrelsen delar helt motionärernas syn på vikten av att motverka alla former av hinder eller repressalier mot skyddsombud. Enligt 6 kap. 10 § Arbetsmiljölagen är det förbjudet för arbetsgivare att hindra ett skyddsombud. Vid hinder ska skyddsombudet vända sig till sin fackliga organisation för att inleda tvisteförhandling och eventuellt att de driver fallet i Arbetsdomstolen.

Vad avser motionens förslag:

1. Ett tydligt ställningstagande mot hindrande av skyddsombud finns redan i Polisförbundets arbetsmiljöpoltiska inriktning. Styrelsen kan dock se över om kommunikationen av detta kan göras tydligare.
2. En intern handlägningsordning för denna typ av ärenden finns delvis redan genom Polisförbundets stödprocess vid tvister men styrelsen anser att rutinen kan förtydligas så att den framgår mer konkret för berörda skyddsombud.
3. Vad gäller förslaget om stadgeändring anser styrelsen att nuvarande §15 tillgodoser behovet av överklagande och hantering av interna tvister. En stadgeändring bedöms därför inte nödvändig men frågan kan beaktas vid framtida stadgeöversyn.

Vi förstår motionärernas intention men anser att delar av yrkandena 1-3 redan tillgodoses genom gällande praxis, lagstiftning och befintliga rutiner.

Motion D03 kommer att **bifallas** då den har en annan skrivning som är mer konkret i hur vi kan arbeta vidare med frågan om hindrande av skyddsombud.

### Regionstyrelsen föreslår stämman

att **BESVARA** motion D02 i sin helhet

## D03 – MOTION OM HINDRANDE AV SKYDDSOMBUD

Motionär: Robert Brindeby/Samordnande Huvudskyddsombud FO Stockholm Syd

Motion avseende att polisförbundet skall hitta former för samt driva hindrande av skyddsombud på samtliga nivåer inom polisförbundet

### BAKGRUND

Skyddsombud har enligt arbetsmiljölagen en tydlig och lagstadgad rätt att verka för en säker och hälsosam arbetsmiljö. Inom Polismyndigheten förekommer det dock att skyddsombud hindras i sitt uppdrag, exempelvis genom bristande tillträde, otillräcklig tid för uppdraget, undanhållen information eller ifrågasättanden av deras roll. Sådana hinder försvårar arbetsmiljöarbetet, riskerar medlemmarna/ medarbetarnas hälsa och säkerhet samt undergräver skyddsombudens ställning. Det kan även leda till att färre medlemmar är villiga att åta sig uppdraget som skyddsombud. Ett fungerande arbetsmiljöarbete förutsätter starka och oberoende skyddsombud. Polisförbundet ska vara en tydlig kraft i att försvara skyddsombudens rättigheter och säkerställa en trygg arbetsmiljö för alla polisanställda.

Mot bakgrund av ovan och för att stärka skyddsombudens möjligheter att fullgöra sitt uppdrag **yrkar motionären**

1. **Att** tydligt markera att hindrande av skyddsombud är oacceptabelt och ska motverkas på alla nivåer inom Polismyndigheten,
2. **Att** säkerställa ett starkt och snabbt fackligt stöd till skyddsombud som hindras i sitt uppdrag, inklusive juridiskt stöd vid behov,
3. **Att** verka för ökad kunskap hos arbetsgivaren om skyddsombudens rättigheter och Polismyndighetens skyldigheter enligt arbetsmiljölagen,
4. **Att** följa upp och synliggöra fall där skyddsombud hindras, för att kunna driva frågan både lokalt och nationellt.

### **FÖRBUNDSREGIONSTYRELSENS YTTRANDE - MOTION D03:**

Styrelsen delar motionärernas uppfattning om att hindrande av skyddsombud är helt oacceptabelt. Vi har tyvärr sett tecken på det i olika forum och sammanhang. AG säger att de har samverkat i viktiga frågor men då har det varit inom AG och inte med skyddsombud. Vi har upplevt att man mer ser oss som en motpart än en samverkanspart och betar sig också därefter vilket är oacceptabelt. De informerar mer än att samverka och vi sitter inte runt ett "runt" bord med samma mandat utan det vi säger ifrågasätts och motarbetas. Hela denna process startade med omorganisationen 2015 och har fortgått sedan dess. Det har känts som om vi har fått ta vissa frågor själva och inte riktigt haft Polisförbundet nationellt i ryggen. Om vi hindras i vårt uppdrag så är det facket som ska sätta ner foten inte bara HSO/NHSO.

Polisförbundet måste bli bättre på att arbeta med dessa frågor för att kunna förebygga och hantera situationer där skyddsombud upplever hinder i sitt uppdrag.

Med anledning av ovan föreslår:

#### **Regionstyrelsen föreslår stämman**

att **BIFALLA** motion D03 i sin helhet

### **D04 MOTION OM ATT UTSE SKYDDSOMBUD**

Motionär: Rasmus Värmå Falk, PNF instruktör, Skyddsombud Huddinge  
Matilda Franzén, PNF instruktör, Vice ordförande Lokalförbundsområde Botkyrka

#### **Motion: Utse skyddsombud kopplade till Polisens utbildningar**

Sverige behöver fler poliser. En uppgift som innebär ett högre tryck på polisens nationella förarutbildning som i närtid genomgått flera förändringar när det kommer till kursernas mål och innehåll. Kraven på antagna till polisutbildningen har också genomgått förändringar i närtid när det kommer till körkortsbehörighet och erfarenhet.

Bilkörning vet vi sedan tidigare är förenat med viss risk och det sker titt som tätt tillbud och olyckor, lyckligtvis sällan av allvarlig karaktär, vilket vi med denna motion vill tillse kan upprätthållas för samtligas arbetsmiljö och del av den nollvision som polisen har att arbeta mot på uppdrag av Regeringen.

Vi ser att det kan finnas risker när kursupplägg, mål och tidigare erfarenhetskrav förändras, särskilt i takt med att fler poliser kommer behöva utbildas. I dagsläget kan det se ut så att en 18-årig individ blir antagen till polisutbildningen och strax innan kursstart får godkänd behörighet för B-körkort med villkor för automatisk växellåda. Under polisutbildningen kommer sagda individ genomföra PNF steg 1 - 60 timmar och få erfarenhet av att framföra fordon i lågfart på inhägnat område samt i tätort. Se kursmål.

Därefter kommer individen genomföra aspiranttjänstgöring och praktisera sin polisiära bilkörning under 10 veckor samt PNF steg 2 som är 40 timmar där individen ska klara av att framföra polisfordonet i angelägenhetsgraden brådskande en kortare sträcka med allt vad det innebär.

Efter att denne godkänts på polisutbildningen placeras denne i väntkö för PNF steg 3 och kan då i teorin med erfarenhet av 100 timmars effektiv utbildning förväntas klara av att vara mentalt mogen för- och praktiskt kunna manövrera ett fordon i trängande fall på ett säkert föredömligt och effektivt sätt.

Kullarna i PNFen blir större för varje år med högre belastning på utbildarna och när man har gjort om schema så har utbildare och kursansvariga märkt att belastningen på kursdeltagarna också är högre.

Detta har resulterat i att deltagare somnat under utbildningen vilket inte har hänt tidigare och det har inte bara varit ett enskilt fall utan flera fall. Utbildare slutar och blir utbrända för att belastningen är för hård och går ut för mycket över privatlivet.

Just nu tappar vi fler instruktörer pga arbetsmiljö och att man byter tjänst än vad man lyckas utbilda nya.

Utbildningstakten kontra kvarvarande instruktörer är i en negativ spiral vilket medför att belastningen på de kvarvarande instruktörer blir större och påverkar arbetsmiljön negativt. Antalet arbetsskador och tillbud har ökat markant sen utbildningen gjordes om, allt från arbetstidsförläggning, den fysiska arbetsmiljön samt till tillbud.

Vid ett utbildningstillfälle under höstterminen -26 PNF steg 3 i Stockholm syd skedde ett tillbud på utbildningsplatsen på Eskilstuna flygplats. Under utbildningen flög ett flygplan in och landade på landningsbanan som var tillfälligt avlyst från flygtrafik då utbildning bedrevs där på grund av ett missförstånd mellan pilot och flygledning. Vid tillfället befann sig utbildare några meter ifrån planet när det gick in mot landning.

Ett skyddsstopp skulle i denna situation kunnat vara aktuellt för att undvika fler liknande händelser samt göra en ny skyddsbedömning för att förhindra att det blir en allvarigare incident. I dagsläget skickas STELLA till gruppchef som förhoppningsvis skickar vidare till skyddsombud PNF, tillika skyddsombud för alla polisens utbildningar(?). Därefter kan denne agera. En process som är utdragen med utrymme för att ärenden faller mellan stolarna istället för att ett lokalt skyddsombud tar över PNF i sitt skyddsområde.

Fenomenet angående avsaknad av lokala skyddsombud existerar i fler av polisens praktiska utbildningar där tillbud också ofta sker, Polkon och MP5 och vi ser att behovet bör tillgodoses även där.

#### **Motionärerna yrkar:**

- Att:** Polisförbundet ska utse skyddsombud för polisens nationella förarutbildning steg 2 och 3 som har skyddsområde för utbildningen på lokal nivå.
- Att:** Polisförbundet ska verka för att skyddsombud ska utses för polisens nationella förarutbildning steg 2 och 3 som har skyddsområde för utbildningen på lokal nivå.
- Att:** Polisförbundet ska utse skyddsombud för polisens fortlöpande utbildningar PNF steg 2 och 3, polkon och mp5.
- Att:** Polisförbundet ska verka för att skyddsombud ska utses för polisens Fortlöpande utbildningar PNF steg 2 och 3, polkon och mp5.

#### **FÖRBUNDSREGIONSTYRELSENS YTTRANDE - MOTION D04:**

Styrelsen delar motionärernas intentioner om att utse utbildare som skyddsombud i våra olika utbildningar PNF (polisens nationella förarutbildning), POLKON (polisiär konflikthantering), MP5 och CBRNE.

Vi har redan haft den tanken när dessa utbildningar läggs ut på regionerna och hamnar under den nya HR sektionen i region Stockholm. Exakt hur det ska gå till behöver vi djupa i för att det ska bli tydligt i skyddsområde, mandat mm. Vi har påbörjat en diskussion som tar höjd för motionens Att-satser och detta arbete kommer fortgå tills vi har en bra lösning för att fånga arbetsmiljöfrågorna.

#### **Regionstyrelsen föreslår stämman**

Att **BESVARA** motion D04 i sin helhet

## D05 MOTION OM BEHÖRIGHET I STELLA

Motionär: Robert Brindeby, Thomas Mattison, Jon Metz, FO Stockholm Syd

Motion: **Säkerställ skyddsombuds fulla behörighet i arbetsskadesystemet Stella**

### BAKGRUND

Under 2024 ersattes arbetsskadesystemet LISA med det nya systemet Stella. I samband med införandet har arbetsgivaren, med hänvisning till dataskydds- och sekretesslagstiftning, valt att kraftigt begränsa skyddsombudens och andra arbetsmiljöfunktioners behörigheter i systemet.

De nya systeminställningarna innebär att skyddsombud visserligen får avisering om anmälda tillbud och arbetsskador samt tillgång till statistik och trender, men saknar direkt tillgång till personuppgifter och saknar möjlighet att själva dokumentera eller skriva i ärenden. För att ta del av fullständig information måste skyddsombudet i stället begära utskrift via chef. Detta innebär en tydlig försämring jämfört med tidigare arbetssätt.

### PROBLEMFORMULERING

Skyddsombudens uppdrag är att företräda arbetstagarna i arbetsmiljöfrågor, medverka i utredning av tillbud och arbetsskador samt aktivt delta i det systematiska arbetsmiljöarbetet. För att kunna fullgöra detta uppdrag krävs insyn, tillgång till relevanta uppgifter och möjlighet att självständigt dokumentera åtgärder och bedömningar.

Genom de nya begränsningarna i Stella har skyddsombud i praktiken frångått dessa grundläggande förutsättningar.

När tillgången till information begränsas till statistik och oidentifierade uppgifter blir det mycket svårt att skapa sig en samlad bild av arbetsmiljön och identifiera mönster, risker och bakomliggande orsaker. Skyddsombud tvingas i stället gå omvägen via chef för att få nödvändig information, vilket:

- fördröjer hanteringen av ärenden
- skapar onödig administration
- ökar chefers arbetsbelastning
- försämrar samverkan
- försvårar ett effektivt och självständigt skyddsombudsarbete

Detta står i direkt motsättning till intentionerna i arbetsmiljölagen, där skyddsombud ska vara en aktiv och självständig part i arbetsmiljöarbetet – inte beroende av chefers manuella utlämnande av information.

Att hänvisa till integritets- och sekretesskäl för att generellt begränsa skyddsombuds åtkomst riskerar dessutom att bli oproportionerligt. Skyddsombud omfattas redan av sekretess och tystnadsplikt inom sitt uppdrag. Att då försvåra deras arbete genom tekniska hinder saknar rimlig balans mellan skyddet för personuppgifter och behovet av ett fungerande arbetsmiljöarbete.

Konsekvensen blir ett svagare systematiskt arbetsmiljöarbete och sämre stöd till både medarbetare och chefer.

### YRKANDEN

Att Polisförbundet verkar för:

**Att** skyddsombud ges full behörighet i Stella inom sitt eget skyddsområde för hantering av tillbud och arbetsskador.

**Att** behörigheten utformas så att skyddsombud självständigt kan ta del av samtliga relevanta ärendeuppgifter samt dokumentera åtgärder och bedömningar direkt i systemet.

### **FÖRBUNDSREGIONSTYRELSENS YTTRANDE - MOTION D05:**

Styrelsen delar motionärernas uppfattning om att arbetsskadesystemet Stella har begränsat skyddsombud/huvudskyddsombuds möjlighet att verka fullt ut i sitt skyddsområde. Det är inte möjligt att samverka och kontrollera att arbetsgivaren gör det de ska utifrån inkomna arbetsskador/tillbud då vi inte har tillgång till hela systemet. Det är även svårt för arbetsgivaren att ta sitt arbetsmiljöansvar kopplat till olika händelser, utbildningar m.m då det är ordinarie chef som får arbetsskadan/tillbudet. Det finns ett krav på att arbetsgivaren ska förebygga ohälsa och olycksfall och det försvåras med denna hantering.

Vi ifrån skyddsorganisationen upplever detta som ett hinder och behöver stöttning och stöd av Polisförbundet för att få full tillgång till Stella.

#### **Regionstyrelsen föreslår stämman**

att **BIFALLA** motion D05 i sin helhet

### **D06 MOTION OM HÄLSOKONTROLL**

Motionär: Stefan Andersson, Hundsektionen (med stöd av hela specialsöksgruppen)

#### **BESKRIVNING.**

Polisycket belastar våra kroppar på olika sätt och vis. Många arbetar 3-skift och över tid sliter det på vårans hälsa. För att kunna upptäcka framtida hälsoproblem så skulle det vara önskvärt om det i framtiden finns möjlighet att kunna gå på en hälsokontroll under arbetsgivarens försorg. Att upptäcka en sjukdom i tid gynnar både arbetsgivaren och arbetstagaren över tid. Att inte kunna sova ordentligt efter ett nattpass är livsfarligt övertid. Det är inte frågan om, utan när individen kommer få hälsoproblem. Med detta förslag kan jag bara se vinster för både arbetsgivare och arbetstagare.

#### **FÖRSLAG.**

**Att** polisförbundet skall arbeta för att varje polis får möjlighet att kunna gå på en återkommande hälsokontroll utan att behöva för dagen ha ett problem. Syftet är att upptäcka ett eventuellt sjukdomstillstånd.

**Att** polisförbundet skall arbeta för att detta skall börja gälla när en medarbetare uppnått en ålder av 35 år.

**Att** polisförbundet skall arbeta för att detta skall gälla regelbundet inom ett lämpligt tidsintervall.

### **FÖRBUNDSREGIONSTYRELSENS YTTRANDE - MOTION D06:**

Styrelsen delar motionärens målbild om hälsokontroller till varje polis och att de ska ske regelbundet.

I Polisförbundets arbetsmiljöpolitiska program så tas höjd för detta under punkten Hälsa och friskvård.

Polisförbundets mål är att: Regelbundna hälsoundersökningar erbjuds till samtliga poliser  
Därför vill Polisförbundet att: Varje polis regelbundet ska erbjudas en hälsoundersökning av sin fysiska och psykiska hälsa – för att risker eller riskbeteenden ska upptäckas innan de leder till ohälsa. Det ger förutsättningar att förbättra hälsostatusen och därmed kunna utföra arbetet på bästa möjliga sätt.

Polisförbundets arbetsmiljöpolitiska program vägs in i olika forum och det arbetas med det systematiskt.

#### **Regionstyrelsen föreslår stämman**

att **BESVARA** motion D06 i sin helhet

## **E01 MOTION OM STÖD TILL MEDLEM**

Motionär: Mats Johansson, FO KAMRATERNA

För att kunna beviljas rättshjälp av polisförbundet så krävs det att man är aktiv medlem i polisförbundet. För att kunna vara aktiv medlem i polisförbundet krävs det att man har en anställning som polis eller är under utbildning till polis. Om en aspirant beviljas rättshjälp och denne avskiljs från sin aspirant så upphör möjligheten till fortsatt rättshjälp och påbörjad rättshjälp avslutas oaktat att själva orsaken till att rättshjälp i första hand har beviljats inte helt och hållet är sluthanterad. Jag tänker exempelvis på överklagan av själva skiljandet från aspiranten.

### **Därför föreslår jag stämman/kongressen besluta**

Att en beviljad rättshjälp ska kunna gå att förlängas tills ärendet slutligen har avslutats gentemot myndigheten även om den berörde inte längre är utan eget initiativ aktiv medlem men var aktiv medlem när rättshjälpen beviljades.

### **FÖRBUNDSREGIONSTYRELSENS YTTRANDE - MOTION E01:**

Regionstyrelsen uppfattar att motionären yrkar på att beviljad rättshjälp ska fortsätta tills ärendet är slutligt avslutat gentemot myndigheten, även om den berörde inte längre är aktiv medlem.

Förbundsregionstyrelsen vill förtydliga att rättshjälp via Polisförbundet normalt avser tjänsterelaterade händelser. Enligt Polisförbundets gällande rutiner är det tidpunkten för händelsen som är avgörande för om rättshjälp beviljas. Har den berörde varit aktiv medlem vid händelsen kan rättshjälp beviljas, och om medlemskapet därefter upphör fortsätter Polisförbundet att driva ärendet.

När det gäller det exempel motionären lyfter, avseende överklagande av skiljande från student- eller aspirantutbildning, kan Polisförbundet biträda vid förhandling i PAN under förutsättning att skiljandet avser 9, 11 eller 12 §§ i förordningen om utbildning av polisman. Andra beslut är inte möjliga att överklaga. Detta regleras i nämnda förordning samt i FAP 761-1.

Mot denna bakgrund bedömer förbundsregionstyrelsen att motionens intentioner redan är tillgodosedda.

### **Regionstyrelsen föreslår stämman**

att **BESVARA** motion E01

## F01 MOTION OM UTTAG TILL INDIREKTA CHEFSPROGRAM

Motionär: Robert Brindeby/samordnande Huvudskyddsombud /FO Stockholm Syd

### Motion Polisförbundets medverkan vid uttag till indirekta chefsprogram

#### Bakgrund

Gruppchefer inom Polismyndigheten har en central roll för verksamhetens funktion, arbetsmiljö och resultat. Vid uttag till indirekta chefsprogram är det av stor betydelse att de chefer som ges möjlighet till vidare chefsutveckling besitter både dokumenterad förmåga att leda samt en god förståelse för den operativa verksamheten.

I dagsläget upplevs uttaget till indirekta chefsprogram i vissa fall ske utan tillräcklig hänsyn till hur väl individen fungerat i sitt gruppchefsuppdrag eller till graden av operativ erfarenhet. Detta riskerar att leda till att framtida chefer saknar nödvändig förankring i kärnverksamheten och i medarbetarnas vardag, vilket kan påverka såväl ledarskapets kvalitet som förtroendet för chefsförsörjningen.

Polisförbundet har en viktig roll i att bevaka medlemmarnas intressen och verka för en långsiktigt hållbar chefsförsörjning inom Polismyndigheten. Genom aktiv medverkan i processen för uttag till indirekta chefsprogram kan Polisförbundet bidra till ökad kvalitet, transparens och legitimitet.

Mot bakgrund av ovan yrkar motionären

1. ATT Polisförbundet ska verka för och medverka till att uttaget av gruppchefer till indirekta chefsprogram sker utifrån tydliga och kvalitetssäkrade kriterier.
2. ATT Polisförbundet ska särskilt verka för att endast gruppchefer som fungerat väl i sitt gruppchefsuppdrag beaktas vid uttag till indirekta chefsprogram.
3. ATT Polisförbundet ska verka för att operativ erfarenhet utgör ett tydligt och vägande krav vid uttag till indirekta chefsprogram.
4. ATT Polisförbundet ska i samverkan med arbetsgivaren arbeta för ökad transparens i urvalsprocessen, så att förtroendet för chefsförsörjningen stärks bland medlemmarna.

#### FÖRBUNDSREGIONSTYRELSENS YTTRANDE - MOTION F01:

Styrelsen delar motionärens beskrivning av gruppchefernas centrala betydelse för verksamhet, arbetsmiljö och resultat, liksom måste av en transparent och kvalitetssäkrad chefsförsörjning. Vi instämmer i att uttag till chefsprogram måste bygga på tydliga kriterier, goda ledaregenskaper och relevant operativ erfarenhet.

Styrelsen bedömer dock att de tre första att-satserna är för snävt formulerade. Polisförbundets ambition är att ha insyn och möjlighet till påverkan vid uttag till samtliga chefsprogram, oavsett nivå, och inte enbart till indirekta chefsprogram för gruppchefer. De avsikter som motionären lyfter om tydliga kriterier, fungerande chefskap och operativ förankring bör därför hanteras inom ramen för ett bredare, sammanhållet arbete med chefsförsörjning och chefspolicy i hela Polismyndigheten.

När det gäller den **fjärde att-satsen** delar styrelsen fullt ut motionärens uppfattning. Ökad transparens i urvalsprocesserna är avgörande för medlemmarnas förtroende för chefsförsörjningen, en fråga som Polisförbundet bör driva aktivt i samverkan med arbetsgivaren.

#### Regionstyrelsen föreslår stämman

- att**            **BESVARA** motion F01 **att-sats 1**
- att**            **BESVARA** motion F01 **att-sats 2**
- att**            **BESVARA** motion F01 **att-sats 3**
- att**            **BIFALLA** motion F01 **att-sats 4**

## F02 MOTION KOMPETENSUTVECKLING

Motionär: Christofer Zachrisson, Fo Nord

### **Motion gällande: Kompetensutveckling, utbildningsmöjligheter och förkovring för heltidsfackliga**

Det fackliga arbetet på förbundsområdesnivå upplevs allt mer utmanande i det rådande förhållandet mellan AG och ATO. Grunden till detta upplevs många gånger grunda sig i parternas olika perspektiv samt att man insinuerar att kunskapsnivån ibland är för låg hos respektive parter. ATO upplever att AG saknar relevant och grundläggande kunskaper i MBL och AML. AG menar att ATO lägger sig i frågor som de inte har att göra med och därmed insinuerar att ATO's strategiska kunskapsnivå och verksamhetsförståelse sviktar. Detta kan förstås vara en mycket lokal bild av undertecknad men anser dock att det inte påverkar syftet med denna motion och att det ska gälla fackligt förtroendevalda i hela riket.

För att Polisförbundet ska kunna bli ännu mer professionell i sitt samspel efterfrågas därför bättre möjligheter till kunskapshöjande åtgärder för att förtroendevalda i förlängningen på ett bättre sätt ska kunna verka för en framgångsrik myndighet där lagar, regler och riktlinjer efterlevs och ett väl fungerande arbete i enlighet med svenska modellen praktiseras.

#### **Undertecknad yrkar på att Polisförbundet ska verka för:**

**Att** heltidsfackliga ska erbjudas att gå direkta och indirekta ledarskapsutbildningarna som erbjuds polisiära chefer.

**Att** heltidsfackliga ska ha möjligheten att utbilda sig (kurser på universitet och högskolor) under arbetstid för att förkovra sig i ämnen som stärker den förtroendevalda i dess fackliga funktion.

**Att** en partsgemensam utbildning i MBL och AML tas fram som fackligt förtroendevalda och polisens chefer tillsammans går för att främja ett bättre samarbete.

#### **FÖRBUNDSREGIONSTYRELSENS YTTRANDE - MOTION F02**

Styrelsen delar motionärens grundläggande intention. En väl fungerande samverkan mellan fackliga företrädare och arbetsgivaren förutsätter god kunskap om respektive roller, ansvar och regelverk. När vi har en gemensam förståelse för uppdraget skapas bättre förutsättningar för konstruktiva dialoger och långsiktigt hållbara lösningar.

Den tidigare direkta och indirekta ledarskapsutbildningen har ersatts av utbildningsinsatserna *Chef i vardagen* samt chefsförsörjningsprogrammet. De fackliga företrädarna har i dag möjlighet att ta del av moduler inom *Chef i vardagen* via PingPong. Fackligt förtroendevalda har därutöver möjlighet att genomföra utbildning under arbetstid genom att ansöka om tjänstledighet för studier utan löneavdrag, i enlighet med gällande regelverk.

När det gäller förslaget om partsgemensamma utbildningar inom MBL och AML delar styrelsen uppfattningen och intentionen är god. Gemensamma utbildningsinsatser kan i teorin stärka samverkan och bidra till ökad ömsesidig förståelse. Erfarenheten visar dock att det i praktiken är svårt att få till deltagande på samma nivå mellan chef och facklig företrädare. Liknande försök har genomförts inom arbetsmiljöutbildningen, där tanken varit att chef och skyddsombud skulle genomföra utbildningen tillsammans. Trots att utbildningen pågått under flera år har detta varit svårt att realisera fullt ut. Sedan arbetsgivaren dessutom digitaliserat utbildningen med Fri fart, Fri start i PingPong har de praktiska förutsättningarna för gemensamt deltagande ytterligare försvårats.

Styrelsen ser dock möjligheter att arbeta vidare i motionens anda. Ett sätt kan vara att vi själva tar initiativ och, i samband med föreläsningar eller utbildningsinsatser som rör exempelvis arbetsmiljölagen, förtroendemannalagen, medbestämmandelagen eller ASA/Polis, bjuder in arbetsgivaren till gemensamt deltagande. På så sätt kan vi skapa forum för gemensamt lärande utan att vara beroende av strukturer som visat sig svåra att genomföra. Styrelsen bedömer sammantaget att intentionerna i motionen är goda och till viss del redan är omhändertagna.

#### **Regionstyrelsen föreslår stämman**

att **BESVARA** motion F02

## F03 MOTION OM UPPSÄGNING AV BEMANNINGSAVTAL

Motionär: Paul Beijnes, Robert Brindeby, FO Syd

Ett nytt bemanningsavtal har slutits. Avtalet har inte inneburit någon förändring i inflytande vid nyanställningar. Vanlig MBL är bättre än avtalet som slutits.

- **Att Polisförbundet omgående säger upp bemanningsavtalet med omedelbar verkan.**

### FÖRBUNDSREGIONSTYRELSENS YTTRANDE - MOTION F03:

Styrelsen uppfattar att motionärerna inte är nöjda med det omförhandlade s.k. "Bemanningsavtalet" och att det ger ett större inflytande än det "gamla" avtalet och att MBL ska nyttjas och gälla istället.

En utvärdering av det nya avtalet och försenad handbok kommer att kunna utvärderas fr.o.m. mars till september 2026. Styrelsen uppfattar att "med omedelbar verkan" är att motionen kommer att behandlas på Kongressen 2026 och där tas beslut i frågan av ombuden. Styrelsen delar motionärens uppfattning och kommer att skicka in motionen till Kongressen 2026.

### Regionstyrelsen föreslår stämman

att **BIFALLA** motion F03

## F04 MOTION OM BEDÖMNINGSUNDERLAG

Motionär: FO Birger Jarl

### Motion Bedömningsunderlag

I vårt fackliga värv har vi vid flertalet tillfällen kommit i kontakt med medarbetare som farit illa under deras aspiranttjänstgöring. Oftast är det då de uppvisat svårigheter i inlärningsförmåga. För många instruktörer och andra medarbetare finns det en djup pedagogisk förståelse, hos vissa är den något begränsad av olika orsaker. Kultur, oerfarenhet eller okunskap kan vara några orsaker. En källa till att det ibland blir ett mer bedömande klimat istället för ett pedagogiskt lärandeklimat är det så kallade bedömningsunderlaget. Bedömningsunderlaget är idag ett väldigt omfattande dokument där instruktörer får ett ganska stort jobb och ansvar i hur en aspirant ska bedömas. Underlaget är begränsat i den form det är tänkt att det ska fungera, som ett stöd i utbildningen. Vi behöver på ett bättre och tydligare sätt stödja våra instruktörer och ge dem ett bättre stöd i hur de ska utbilda aspiranterna, istället för hur de ska bedöma aspiranterna.

Därför yrkar vi på:

**ATT Polisförbundet på regional nivå arbetar för att få till en regional förändring där bedömningsunderlaget för instruktörer tas bort.**

**ATT Polisförbundet på regional nivå arbetar för att få till ett utbildarstöd tillsammans med arbetsgivaren som tydligare syftar på hur man pedagogiskt kan utveckla sin aspirant.**

**ATT Polisförbundet på regional nivå arbetar för att förändra beslutsmandatet om ett godkännande eller icke från HR-nationellt till PO-nivå där PO-chef och Lopo-chef.**

**ATT Polisförbundet på regional nivå arbetar för att ovanstående ATT-satser drivs även nationellt.**

**ATT Polisförbundet på regional nivå arbetar för att samtalsstöd som ingår i försäkringen i medlemskapet även ingår för aspiranter.**

## **FÖRBUNDREGIONSTYRELSEN YTTRANDE – MOTION F04:**

**Att-sats 1** gällande att bedömningsunderlag för instruktörer tas bort. Styrelsen uppfattar att motionärens anser att stödet för instruktörer och aspiranter bör bli bättre och tydligare. Det verkar även HR som hanterar frågorna på nationell nivå ha uppmärksammat. En pilot har genomförts för handledare, instruktörer och aspirantansvariga i region Stockholm och region Nord för aspirantomgången juni-december 2025 med omarbetade bedömningsunderlag. Underlaget är nationellt och börjar gälla i januari år 2026. Bedömningsunderlaget har förändrats och har gått från 27 bedömningspunkter till 19 stycken samt ett tillägg gällande kompetensprofil som fylls i av handledaren. Citat från instruktörer i piloten "punkter gå inte in i varandra", "Enklare och lättare", "tydligare", "mindre risk för egen tolkning", "känslan är att jag inte behöver skriva lika mycket som inte är relevant". Styrelsen delar inte motionärens uppfattning att skrota bedömningsunderlaget för instruktörer i nuläget men kommer att bevaka hur det nya bedömningsunderlaget faller ut i sin helhet både för handledare, instruktörer och främst aspiranter.

**Att-sats 2** gällande utbildarstöd. I region Stockholm är det två dagars utbildning för instruktörer, en dag i PING-PONG och den andra dagen fysisk, syftet att gå från bedömare till utbildare. Samt att instruktörerna får en gemensam pedagogisk syn på uppdraget genom att dela erfarenheter och utgöra ett utbildarstöd i sin roll.

**Att-sats 3** gällande förändrat beslutsmandat. Motionären vill också ha ett förändrat beslutsmandat (vad styrelsen läser in avser aspiranter) gällande godkännande eller icke, från HR-nationellt till PO-chef och Lopo-chef. Styrelsen delar motionärens uppfattning att dessa två chefer gemensamt kan diskutera sig fram till ett beslut avseende aspiranters "framtid" men det borde klargöras vem av dessa som tar det slutgiltiga beslutet, ju fler kockar... beslutsmandatet definieras inte i att-satsen som dessutom avslutas abrupt och behöver utformas på ett tydligare sätt! Lopo-chefens beslutsmandat avhandlas i motion F6 Motion om att C Lopo ska vara beslutsfattare angående godkännande, förlängning eller underkännande av polisaspirant, bifall från styrelsen

**Att-sats 4** gällande att driva att-satser ovan nationellt. Styrelsen har varit i kontakt med Polisförbundet nationellt, läs vår ordförande, för att driva på i frågan gällande kultur, bemötande och "hantering" av aspiranter i allmänhet fortsatt dialog kommer att ske. Det "jobbet", fokus på aspiranterna, sker fortsatt på regional nivå sedan en tid tillbaka.

**Att-sats 5** som avser samtalsstöd för aspiranter finns, urklipp motion C7, "Däremot ingår sjukförsäkringen, inklusive tillhörande samtalsstöd, under aspiranttiden", hänvisning i sin helhet till svaret i motion C 7, Polisförbundets samtalsstöd ska även omfatta studerandemedlemmar under aspiranttiden.

### **Regionstyrelsen föreslår stämman**

- att AVSLÅ motion F04 att-sats 1**
- att BESVARA motion F04 att-sats 2**
- att AVSLÅ motion F04 att-sats 3**
- att BESVARA motion F04 att-sats 4**
- att BESVARA motion F04 att-sats 5**

## F05 MOTION OM STÖD TILL ASPIRANTER VID FÖRLÄNGNING

Motionär: FO Birger Jarl

### Motion Information till aspiranterna av ansvarig på arbetsgivarsidan om rätt till stöd från Polisförbundet vid förlängning

Gemensamt för oss alla som är poliser, och en förutsättning för ett långvarigt medlemskap i Polisförbundet, är att vi genomför och klarar av aspiranttiden med godkänt resultat. När det för aspiranter kommer ett beslut om förlängning av aspiranttiden, utan att arbetsgivaren är skyldig att informera Polisförbundet för möjlighet till insyn och möjlighet till adekvat stöd, rättsligt eller i form av stödperson, trots vad det innebär för individen och möjligheterna att bli polis samt vad det innebär för Polismyndigheten i möjligheten att få nya poliser som fått goda förutsättningar i starten av polisarbetslivet. Om studerandemedlemmarna under tiden för aspiranttjänstgöringen omfattas av möjligheten att få rätt stöd vid förlängning av aspiranttiden bygger detta en trygghet för oss alla.

#### Vi yrkar att:

*Regionförbundsområde Stockholm verkar för att Polisförbundets rättshjälp även ska omfatta polisaspiranter under förlängning och processen kring underkännandet.*

*Regionförbundsområde Stockholm verkar för att Polisområdena i Stockholm informerar Polisförbundet då någon av våra medlemmar är aktuell för att få förlängd aspiranttid och att aspiranterna av ansvarig på arbetsgivarsidan informeras om rätt till stöd från Polisförbundet vid förlängning*

*Regionsförbundsområde Stockholm verkar för att få till en förändring i polisförordningen för att göra ett underkännande av aspiranten överklagningsbart.*

#### FÖRBUNDSREGIONSTYRELSENS YTTRANDE - MOTION F05:

Förbundsregionstyrelsen uppfattar att motionären lyfter tre angelägna frågor:

att Polisförbundets rättshjälp även ska omfatta ärenden vid förlängd aspiranttid och underkännande,

att Polisförbundet informeras när en aspirant får förlängd aspiranttid samt att arbetsgivaren tydligt informerar om rätten till fackligt stöd, samt

att möjliggöra överklagande av beslut om underkännande genom förändring av Polisförordningen.

Förbundsregionstyrelsen instämmer i att dessa frågor är viktiga. Det har framförts kritik kring hur polisaspiranter under utbildning ibland hanteras, och det är av stor vikt att Polisförbundet är ett juridiskt stöd till aspiranten vid behov. Aspiranthandledarna måste ge tydlig information om rätten till fackligt stöd för de som är medlemmar under aspiranttiden.

När det gäller rättshjälp vill Förbundsregionstyrelsen förtydliga att Polisförbundets rättshjälp i normalfallet avser händelser som inträffat i tjänsten, men även kan omfatta andra juridiska frågor efter prövning. Rätten till rättshjälp är en möjlighet som varje medlem kan begära, och varje ärende bedöms individuellt av Polisförbundet. Så länge medlemmen är aktiv gäller denna möjlighet även vid förlängd aspiranttid.

Förbundsregionstyrelsen anser dock att det är självklart att arbetsgivaren tydligt informerar aspiranten om rätten till stöd från sin arbetstagarorganisation i samband med beslut om förlängning. Det är också självklart att Polisområdet informerar Polisförbundet då en medlem får förlängd aspiranttid. När det gäller motionens tredje att-sats, om att möjliggöra överklagande av beslut om underkännande, konstaterar förbundsregionstyrelsen att detta i dagsläget regleras i förordningen om utbildning av polisman samt FAP 761–1 och inte i Polisförordningen. I nuläget är överklagande endast möjligt till Personalansvarsnämnden i vissa specifika fall, medan andra beslut inte kan överklagas. Förbundsregionstyrelsen delar motionärens grundläggande intention om ökad rättssäkerhet, men bedömer att frågan kräver förändringar på nationell och politisk nivå. Därför är Polisförbundets kongress rätt instans att driva frågan vidare.

#### Regionstyrelsen föreslår stämman

att **BESVARA** motion F05 **att-sats 1**

att **BIFALLA** motion F05 **att-sats**

att **AVSLÅ** motion F05 **att-sats 3**

## F06 MOTION OM BESLUTSNIVÅ GODKÄNNANDE AV POLISASPIRANT

Motionär: FO Birger Jarl

Motion om att C Lpo ska vara beslutsfattare angående godkännande, förlängning eller underkännande av polisaspirant.

Idag skriver instruktörer omdömen om aspiranten till handledaren som sedan dokumenterar det i ett bedömningsunderlag, det är 3 st bedömningsunderlag totalt under aspirantpraktiken. Handledaren ska sedan skicka bedömningsunderlaget till aspirantansvariga som sammanställer och skickar in det till HR nationellt som ska fatta beslut.

Det är gruppchef på Lpo som är arbetsmiljöansvarig för aspiranten under hela aspirantens praktik.

Jag har pratat både med gruppchefer och Lpochefer som uppger att de vill ha ansvaret för beslutet om aspiranterna ska bli godkända, få förlängd praktik eller bli underkända.

Om aspiranten blir godkänd och erbjuds en provanställning är det gruppchefen som beslutar om avskiljande under provanställning.

***Vi yrkar att Polisförbundet i region Stockholm driver frågan om att chef Lpo ska vara ansvariga för beslut om att polisaspirant ska bli godkänd, få förlängd praktik eller bli underkänd.***

### FÖRBUNDREGIONSTYRELSEN YTTRANE - MOTION F06:

Motionären vill att styrelsen i region Stockholm jobbar för att Lopochefer är ansvarig beslutsfattare gällande om en aspirant efter/under praktiken blir godkänd, förlängd eller underkänd. Handledar- och instruktörs rollen kommer fortsatt verka som idag men med en annan beslutsfattare, Lopochefer.

Tågordningen går till som det beskrivs i motionen, (komprimerat) aspiranthandledaren samlar ihop bedömningsunderlag och sedan tas beslut på HR-kompetens av EC, enhetschef och N-AUA, nationellt aspirantutbildningsansvarig, enligt Processkarta aspirantutbildningen - Hantera utbildning och bedöma aspiranter. De som fattar det slutgiltiga beslutet sitter långt bort från grytan där det händer och beslut går inte att överklaga. En godkänd aspirant får en provanställning och under den tiden är det en gruppchef som fattar beslut om avskiljande.

I Stockholm har det fattats två beslut år 2023 som syftar till att informera och involvera Lopochefer och gruppchefer Lopo, gällande aspiranter på ett tydligare sätt.

*"Beslut regional rutin avseende omhändertagande av brister i aspiranthandledar- och aspirantinstruktörsuppdraget."*

*"Beslut regional rutin avseende omhändertagande av aspirantemas utvärdering"*

Styrelsen håller med motionären men svårigheter att enbart driva frågan i regionen utan anser att det är en nationell fråga för Polisförbundet att arbeta med.

### Regionstyrelsen föreslår stämman

Att **BIFALLA** motion F06

## F07 MOTION OM OMRÖVANDE AV ASPIRANTUNDERKÄNNANDE

Motionär: FO Birger Jarl

### **Omprovning av aspirantunderkännande**

Underkända aspiranter kan aldrig bli omprövade. Det här innebär att vi ibland underkänner aspiranter som inte når upp till kompetensprofilen, när de saknar förmågor kopplade till färdigheter eller mognad bör det finnas en möjlighet till omprovning efter ett antal år, när man kan tänkas att den underkända aspiranten uppnått förmåga eller mognad.

Idag underkänner vi aspiranter som vi bedömer som olämpliga som poliser. Vi underkänner också aspiranter som vi bedömer som duktiga medarbetare men som saknar vissa förmågor eller som ovanstående konstaterat, mognad. Det händer även att vi underkänner aspiranter som bedöms ej klara av ett visst tempo på en viss utbildningsplats. En spärrtid och en omvärdering där förutsättningarna förändrats kan ge både myndigheten och en underkänd aspirant en ny möjlighet till en polisiär karriär.

***ATT** Polisförbundet tillsammans med arbetsgivaren arbetar för att få fram en spärrtid för underkända aspiranter, innan de på nytt kan söka en alternativ aspiranttjänstgöring.*

***ATT** Polisförbundet tillsammans med arbetsgivaren arbetar för att sätta adekvata förutsättningar för att underkänna med särskild spärrtid.*

***ATT** Polisförbundet på Regional nivå arbetar för ovanstående.*

### **FÖRBUNDREGIONSTYRELSEN YTTRANDE - MOTION F07:**

Regionstyrelsen delar motionärens uppfattning om att dagens ordning, där ett underkännande under aspiranttjänstgöringen i praktiken är definitivt, kan vara alltför begränsande. Aspiranter kan underkännas av skäl som rör mognad, tempo eller färdigheter som kan utvecklas över tid och som inte nödvändigtvis innebär varaktig olämplighet för polisycket.

Regionstyrelsen anser att en reglerad spärrtid med möjlighet till omprovning vid förändrade förutsättningar kan bidra till ett mer rättssäkert och nyanserat system. Detta gynnar såväl individen som verksamheten, samtidigt som höga krav på lämplighet och professionalism upprätthålls.

### **Regionstyrelsen föreslår stämman**

att **BIFALLA** motion F07

## F08 MOTION OM OMSKRIVNING AV POLISMAN TILL POLIS

Motionär: Ia Vagland, ordförande lofo Lidingö/Kungsholmen

### Motion om att skriva om beteckningen polisman till polis.

Polismyndigheten och polisyrket rör sig framåt och blir allt mer modern. Fokus i rekryteringen är en bredare mångfald. Man satsar mer på kvinnokvällar och informationsträffar för poliser med blandad etnicitet.

Detta är i linje med den förändringen. Polisman är ett förelagt ord som tillhör dåtidens mentalitet på ett homogent, maskulint polisyrke. Polisman är inget vi använder i dagligt tal och en förändring av detta till polis signalerar till allmänheten om ett polisyrke som främjar jämställdhet och neutralitet.

### Jag yrkar på

- **att polisförbundet genom regionstyrelsen verkar för att skriva om beteckningar polisman, till polis, i lagtexten.**

### FÖRBUNDREGIONSTYRELSEN YTTRANDE - MOTION F08:

Motionären vill att ordet polisman ändras till polis, regionstyrelsen är av samma uppfattning och har identifierat att det bl.a. krävs ändringar i SFS, svensk författningssamling som även är kopplat till Polisförordningen, se nedan urklipp.

"Svensk författningssamling Förordning om ändring i polisförordningen (2014:1104) Utfärdad den 13 november 2025 Regeringen föreskriver att 2 § polisförordningen (2014:1104) ska ha följande lydelse.

2 §1 Med polisman avses vid tillämpning av lag eller förordning rikspolischefen, biträdande rikspolischefen, säkerhetspolischefen, biträdande säkerhetspolischefen, polismästare, polisöverintendent, polisintendent, polissekreterare, poliskommissarie, polisinspektör och polisassistent. Detsamma gäller en polisaspirant under tjänstgöringstid vid Polismyndigheten eller Säkerhetspolisen. Om någon som anges i första stycket inte uppehåller sin befattning som polisman, gäller inte bestämmelser om polisman honom eller henne. Sådana bestämmelser gäller inte heller den som anställs enligt 5 § 1 innan han eller hon har genomgått den utbildning som föreskrivs där. Av 11 § förordningen (1980:123) med reglemente för militärpolisen följer att det som föreskrivs om polisman också tillämpas på den som fullgör uppgifter som militärpolisman.

Denna förordning träder i kraft den 1 januari 2026. På regeringens vägnar GUNNAR STRÖMMER Johan Stensbäck (Justitiedepartementet) 1 Senaste lydelse 2020:17. SFS 2025:1067 Publicerad den 19 november 2025"

### "Polisförordning (2014:1104)

Behörighetsregler Behörighet som polisman

**2 §** Med polisman avses vid tillämpning av lag eller förordning rikspolischefen, biträdande rikspolischefen, säkerhetspolischefen, biträdande säkerhetspolischefen, polismästare, polisöverintendent, polisintendent, polissekreterare, poliskommissarie, polisinspektör och polisassistent. Detsamma gäller en polisaspirant under tjänstgöringstid vid Polismyndigheten eller Säkerhetspolisen.

Om någon som anges i första stycket inte uppehåller sin befattning som polisman, gäller inte bestämmelser om polisman honom eller henne. Sådana bestämmelser gäller inte heller den som anställs enligt 5 § 1 innan han eller hon har genomgått den utbildning som föreskrivs där.

Av 11 § förordningen (1980:123) med reglemente för militärpolisen följer att det som föreskrivs om polisman också tillämpas på den som fullgör uppgifter som militärpolisman. Förordning (2025:1067)."

Vid bifall av motionen på stämman kommer motionen att skickas till kongressen 2026 för vidare hantering av Polisförbundet nationellt.

### Regionstyrelsen föreslår stämman

**att BIFALLA** motion F08

