



Polisen

Protokollbilaga

Aklnr
AM-164134-20

Signerat av
Ing-Louise André

Signerat datum
2023-04-17 08:49

Datum: 2023-05-15
2023-04-17
AKTBIL: 13

Enhet
Särskilda utredningar, Utredning 1 Malmö SU

Arkiv/Åkl. ex

Handläggare (Protokollförare)
Ing-Louise André

Bitr. handläggare
Johan Fredlund

Undersökningsledare
Joakim Zander

Polisens diarienummer
0150-K5741-21

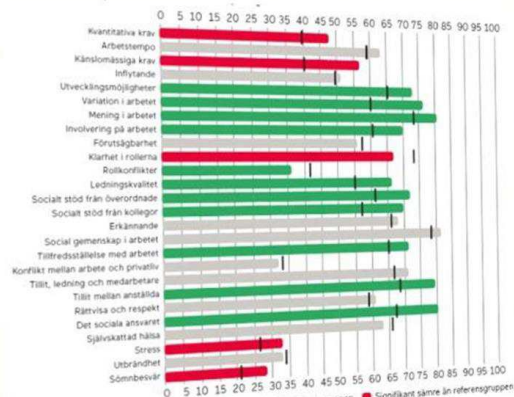
Personer i ärendet

Förtursmål Nej	Beslag	Målsägande vill bli underrättad om tidpunkt för huvudförhandlingen Nej
Ersättningsyrkanden		Tolk krävs
Misstänkt (Efternamn och förnamn) Azan, Ali		Personnummer 19840814-1532
Brott		Förhandsgodkännande enligt RB 48:10 Nej
Information om att förenklad delgivning kan komma att användas av polis och tingsrätt är överlämnad vid ett personligt sammanträffande		
Information om att tillgänglighetsdelgivning kan komma att användas av tingsrätt är överlämnad vid ett personligt sammanträffande		
Underrättad om slutförd förundersökning / utredning enligt RB 23:18a 2023-04-17, skriftlig underrättelse genom lösbrev		Yttrande senast (rådrum) 2023-04-24
		Resultat av slutunderrättelse Har inte avhört
Försvare Törnström Demetriou, Byron, förordnad 2021-10-21		
Underrättad om slutförd förundersökning / utredning 2023-04-17, skriftlig underrättelse		Yttrande senast (rådrum) 2023-04-24
		Resultat av slutunderrättelse Har inte avhört

Notering

Innehållsförteckning

Diariernr	Uppgiftstyp	Sida
0150-K5741-21	Avonova chefer.....	3
	Avonova utredning.....	16
	Förhör med vittne, Taimor, Eftikhar	29
	Förhör med vittne, Trappe, Lars Peter	32
	Förhör med vittne, Nilsson, Johannes Stefan Alexander	36
	Förhör med vittne, Savic, Bojan	39
	Personalia	
	Bilaga skäligen misstänkt, Azan, Ali.....	42



OSA-Kartläggning 2021

Gränspolissektionen Region Syd

Chefer



Urval

Organisation:

Antal: 15

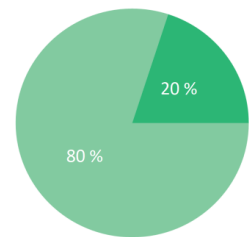
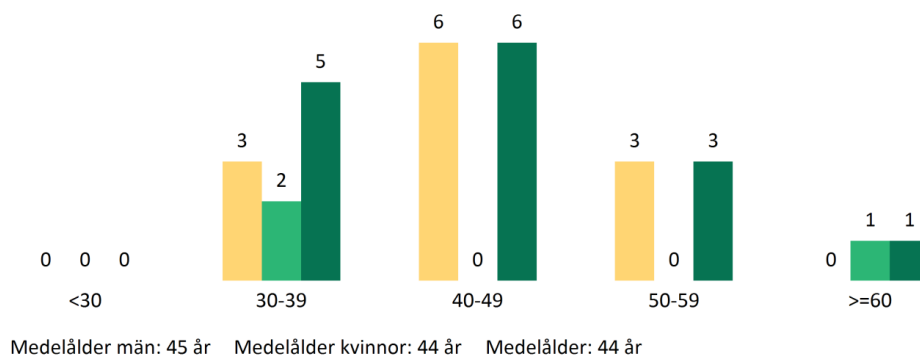
Datum: 2021-02-15 - 2021-03-11

Urval:



Ålders- och könsfördelning

Män Kvinnor Total



Antal män: 12

Antal kvinnor: 3

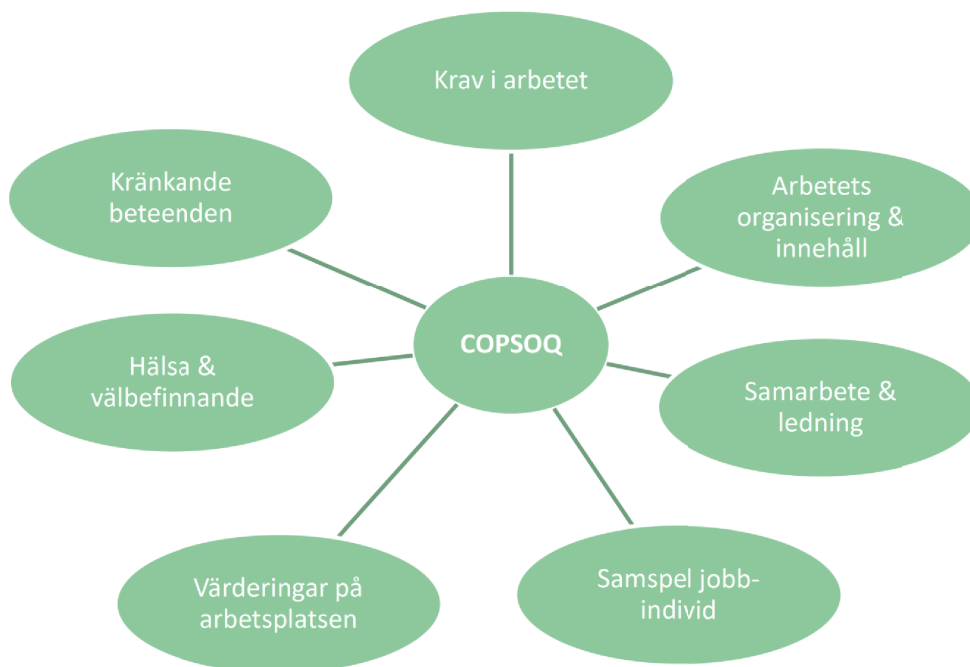
Totalt: 15

Om OSA-kartläggningen

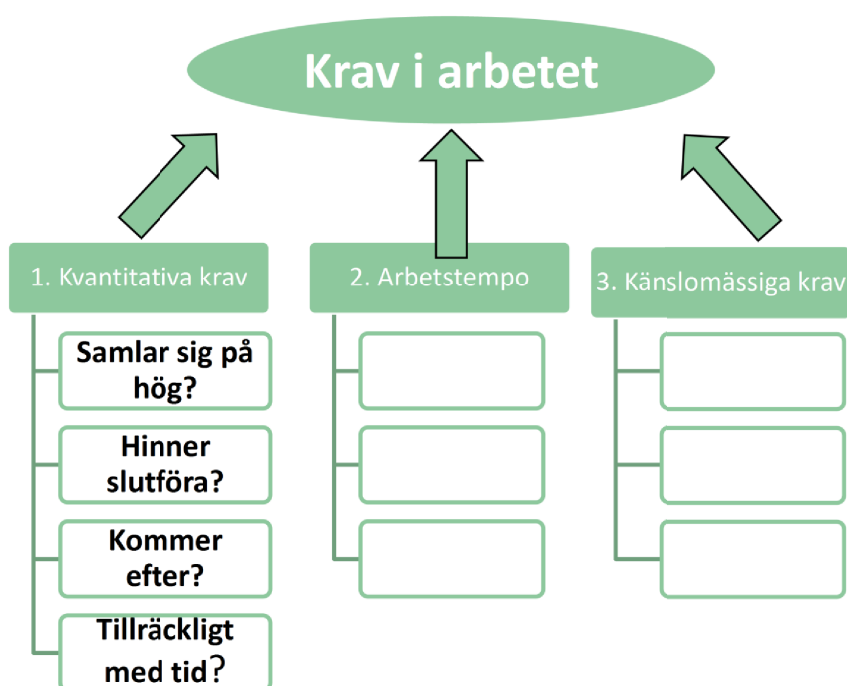
- Underlättar för organisationer att **arbeta systematiskt med sitt arbetsmiljö- och hälsoarbete**.
- Kartlägger medarbetarnas hälsa och organisatoriska och sociala arbetsmiljö utifrån **AFS 2015:4**.
- Syftet är att identifiera **risk- och hållbarhetsfaktorer** för att utveckla verksamheten till en attraktiv arbetsplats där medarbetarna trivs, är friska och där det skapas bra resultat.
- Genomförs med Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ) som är validerad och normerat i Sverige.
- Ger beslutsfattare och anställda viktig information om:
 - Vilka **faktorer** som utgör en risk- respektive bidrar till hållbarhet.
 - Vilka **grupper** och enheter som behöver stöd.
 - Vilka **förbättringsåtgärder** som ska prioriteras på respektive nivå.

	Referens	Ekonomi	HR	IT	Kommunikation	Marknad
Skala // Poäng: 0-100						
1 Kvantitativa krav	40,2	44,7	40,8	40,8	44,9	39,7
2 Arbetstempo	59,5	53,4	63,1	60,4	59,8	52,9
3 Känslomässiga krav	40,7	36,7	36,5	37,5	56,4	44,3
4 Inflytande	49,8	49,0	47,8	59,6	46,4	55,1
5 Utvecklingsmöjligheter	65,9	60,4	68,1	73,7	70,7	71,5
6 Variation	60,4	61,7	71,3	76,5	71,4	77,2
7 Mening i arbetet	73,8	64,1	71,0	79,4	80,1	77,2
8 Involvering på arbetsplatsen	60,9	56,9	65,7	75,0	66,8	67,2
9 Förutsägbarhet	57,7	58,2	58,8	65,4	55,8	56,9
10 Roltydighet	73,5	62,2	68,1	68,2	71,5	68,5
11 Rollkonflikter	42,0	43,4	40,2	39,5	44,9	41,5
12 Ledningskvalitet	55,3	54,1	64,4	68,1	58,9	63,8
13 Socialt stöd från överordnad	61,6	57,8	73,1	75,0	64,6	74,2
14 Socialt stöd från kollegor	57,3	56,8	63,9	68,6	64,1	68,2
15 Erkännande	66,2	58,9	64,9	70,8	64,9	70,8
16 Social gemenskap i arbetet	78,7	63,5	77,5	78,4	75,7	79,0
17 Tillfredsställelse med arbetet	65,3	60,9	67,1	72,1	64,0	64,9
18 Konflikt mellan arbete och privatliv	33,5	30,7	34,3	31,0	33,0	28,7
19 Tillit och trovärdighet mellan ledning och medarbetare	67,0	61,5	68,7	71,8	66,4	66,7
20 Tillit och trovärdighet inbördes mellan de anställda	68,6	66,9	75,6	77,9	68,4	72,8
21 Rättvisa och respekt	59,2	52,9	58,5	65,4	57,0	57,3
22 Inkluderande och det sociala ansvaret	67,5	70,3	77,2	78,7	76,5	72,8
23 Självskattad hälsa	66,0	48,5	50,5	63,9	54,3	59,6
24 Stress	26,7	41,3	40,9	32,7	37,3	29,5
25 Utbrändhet	34,1	38,4	43,5	37,5	42,0	31,3
26 Sömnbesvär	21,3	40,0	35,7	27,6	34,5	30,0
27 Konflikter och kränkande beteende						
Hot om våld	7,8 %	26,5 %	1,1 %	0,0 %	19,6 %	0,0 %
Fysiskt våld	3,9 %	23,5 %	1,1 %	0,0 %	23,8 %	0,0 %
Mobbing	8,3 %	32,4 %	5,3 %	5,6 %	11,8 %	4,8 %
Icke önskvärd sexuell uppmärksamhet	2,9 %	17,6 %	0,0 %	0,0 %	3,6 %	0,3 %

Vad omfattar OSA-kartläggningen?



Från fråga till Index



Resultat

Index //Poäng: 0-100	Referens	Gränspolissektion Region Syd	Chefer	
1	Kvantitativa krav	40,2	39,8	62,1
2	Arbetstempo	59,5	62,1	71,9
3	Känslomässiga krav	40,7	49,9	55,9
4	Inflytande	49,8	37,3	41,2
5	Utvecklingsmöjligheter	65,9	60,9	67,4
6	Variation	60,4	58,9	68,8
7	Mening i arbetet	73,8	65,0	72,3
8	Involvering på arbetsplatsen	60,9	53,9	55,6
9	Förutsägbarhet	57,7	37,6	25,0
10	Rolltydighet	73,5	60,6	47,1
11	Rollkonflikter	42,0	51,9	58,8
12	Ledningskvalitet	55,3	50,0	40,8
13	Socialt stöd från överordnad	61,6	59,9	42,6
14	Socialt stöd från kollegor	57,3	63,7	62,5
15	Erkännande	66,2	49,9	42,2
16	Social gemenskap i arbetet	78,7	70,5	70,8
17	Tillfredsställelse med arbetet	65,3	49,0	48,5
18	Konflikt mellan arbete och privatliv	33,5	40,3	58,3
19	Tillit och trovärdighet mellan ledning och medarbetare	67,0	52,9	48,9
20	Tillit och trovärdighet inbördes mellan de anställda	68,6	63,1	56,4
21	Rättvisa och respekt	59,2	42,5	42,6
22	Inkluderande och det sociala ansvaret	67,5	79,3	85,3
23	Självskattad hälsa	66,0	54,7	51,5
24	Stress	26,7	39,8	40,4
25	Utbrändhet	34,1	45,0	43,8
26	Sömnbesvär	21,3	40,6	33,1
27	Konflikter och kränkande beteende			
	Hot om våld	7,8 %	30,7 %	
	Fysiskt våld	3,9 %	8,4 %	
	Mobbing	8,3 %	21,8 %	
	Ikke önskvärd sexuell uppmärksamhet	2,9 %	8,0 %	

avonovaTM
Företagshälsa 

- Märkbart mer positivt än referensgruppen
- Jämförbart med referensgruppen
- Märkbart mer kritiskt än referensgruppen
- Jämförelse ej möjlig

Antal:Gränspolissektionen
Region Syd total:

222 st

Chefer:

15 st

Resultat

Hållbara faktorer

- Inkluderande och det sociala ansvaret
- Variation
- Socialt stöd från kollegor

Risikfaktorer

- Förutsägbarhet
- Rolltydlighet
- Konflikt mellan arbete och privatliv
- Erkännande
- Kvantitativa krav

	Index //Poäng: 0-100	Referens	Chefer
1	Kvantitativa krav	40,2	62,1
2	Arbetstempo	59,5	71,9
3	Känslomässiga krav	40,7	55,9
4	Inflytande	49,8	41,2
5	Utvecklingsmöjligheter	65,9	67,4
6	Variation	60,4	68,8
7	Mening i arbetet	73,8	72,3
8	Involvering på arbetsplatsen	60,9	55,6
9	Förutsägbarhet	57,7	25,0
10	Rolltydlighet	73,5	47,1
11	Rollkonflikter	42,0	58,8
12	Ledningskvalitet	55,3	40,8
13	Socialt stöd från överordnad	61,6	42,6
14	Socialt stöd från kollegor	57,3	62,5
15	Erkännande	66,2	42,2
16	Social gemenskap i arbetet	78,7	70,8
17	Tillfredsställelse med arbetet	65,3	48,5
18	Konflikt mellan arbete och privatliv	33,5	58,3
19	Tillit och trovärdighet mellan ledning och medarbetare	67,0	48,9
20	Tillit och trovärdighet inbördes mellan de anställda	68,6	56,4
21	Rättvisa och respekt	59,2	42,6
22	Inkluderande och det sociala ansvaret	67,5	85,3
23	Självskattad hälsa	66,0	51,5
24	Stress	26,7	40,4
25	Utbrändhet	34,1	43,8
26	Sömnbesvär	21,3	33,1
27	Konflikter och kränkande beteende		
	Hot om våld	7,8 %	
	Fysiskt våld	3,9 %	
	Mobbing	8,3 %	
	Icke önskvärd sexuell uppmärksamhet	2,9 %	

avonova[™]
Företagshälsa 

- Märkbart mer positivt än referensgruppen
- Jämförbart med referensgruppen
- Märkbart mer kritiskt än referensgruppen
- Jämförelse ej möjlig

Förbättringsdialog

Diskutera i smågrupper

- Känner ni igen resultatet?
- Vilka riskfaktorer finns i arbetsmiljön
- Förbättringsförslag

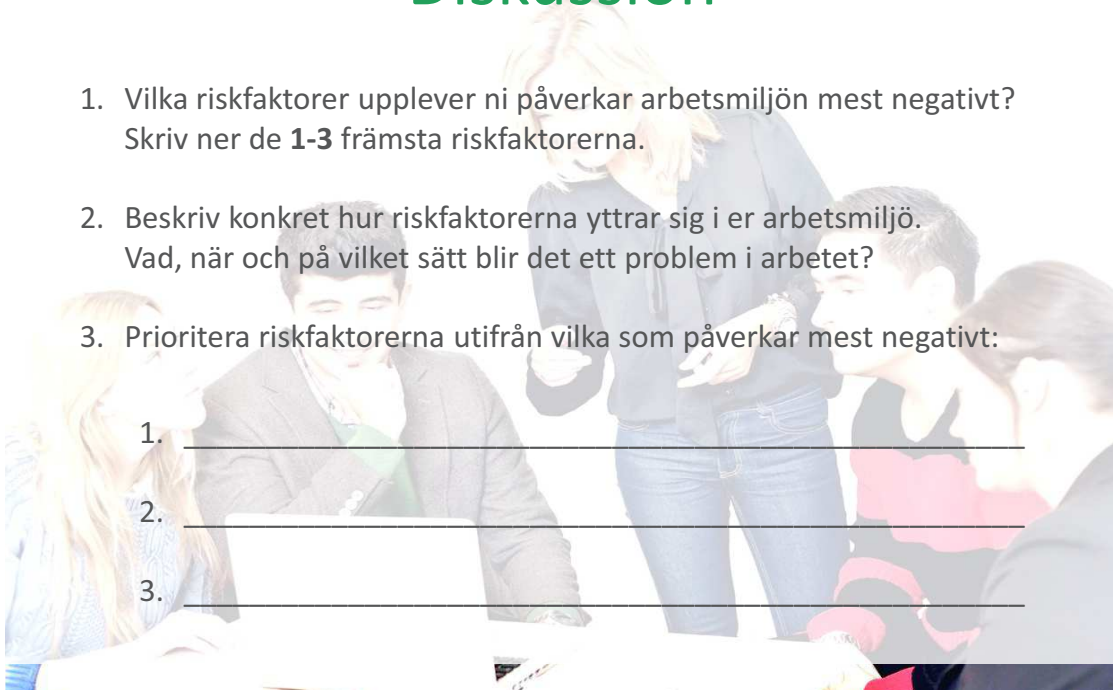
Gemensam gruppdiskussion

- Varje grupp presenterar vad de kommit fram till (välj ut en grupprepresentant)
- Chef sammanfattar vad som lyfts och vidare tillvägagångsätt

Diskussion

1. Vilka riskfaktorer upplever ni påverkar arbetsmiljön mest negativt?
Skriv ner de **1-3** främsta riskfaktorerna.
2. Beskriv konkret hur riskfaktorerna yttrar sig i er arbetsmiljö.
Vad, när och på vilket sätt blir det ett problem i arbetet?
3. Prioritera riskfaktorerna utifrån vilka som påverkar mest negativt:

1. _____
2. _____
3. _____



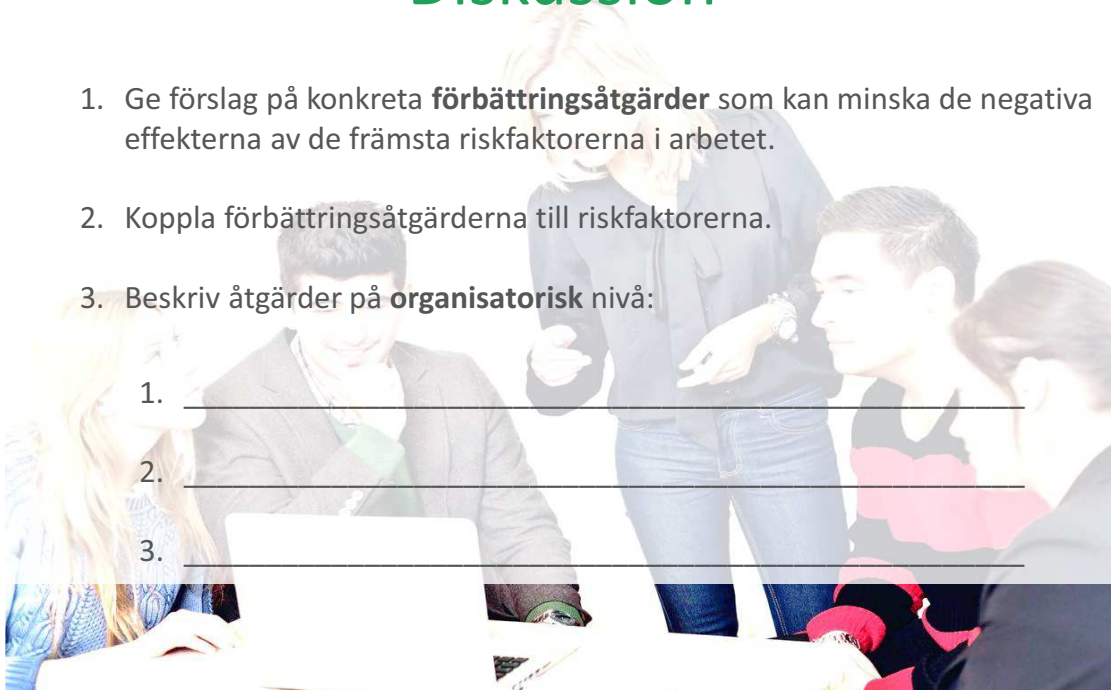
Diskussion

1. Ge förslag på konkreta **förbättringsåtgärder** som kan minska de negativa effekterna av de främsta riskfaktorerna i arbetet.
2. Koppla förbättringsåtgärderna till riskfaktorerna.
3. Beskriv åtgärder på **organisatorisk nivå**:

1. _____

2. _____

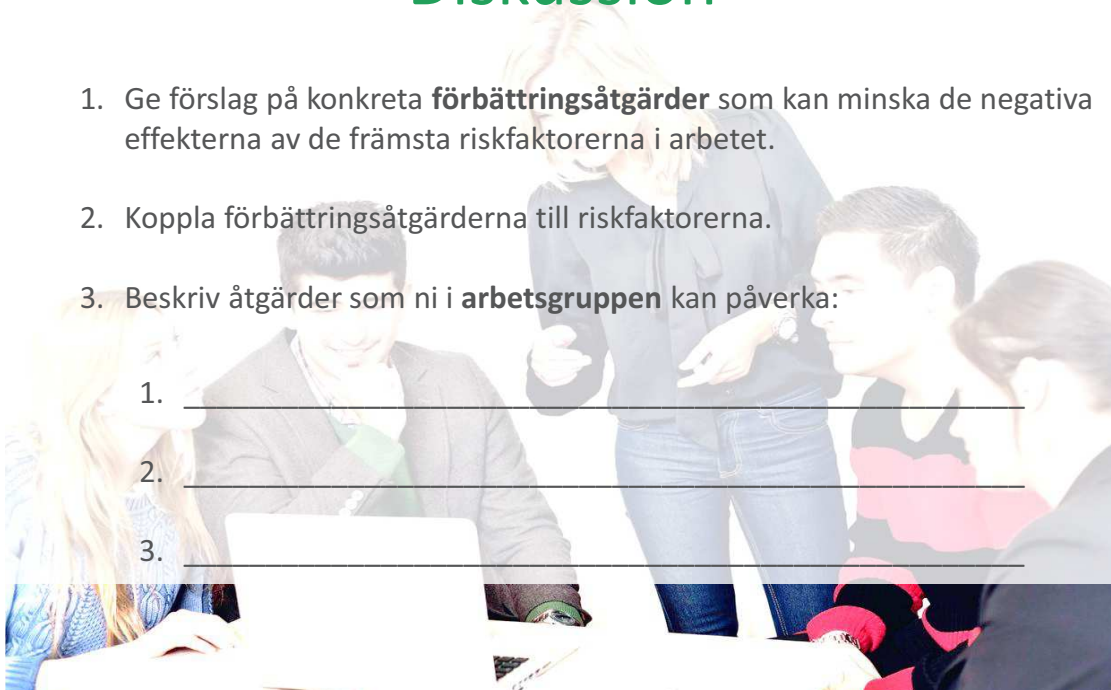
3. _____



Diskussion

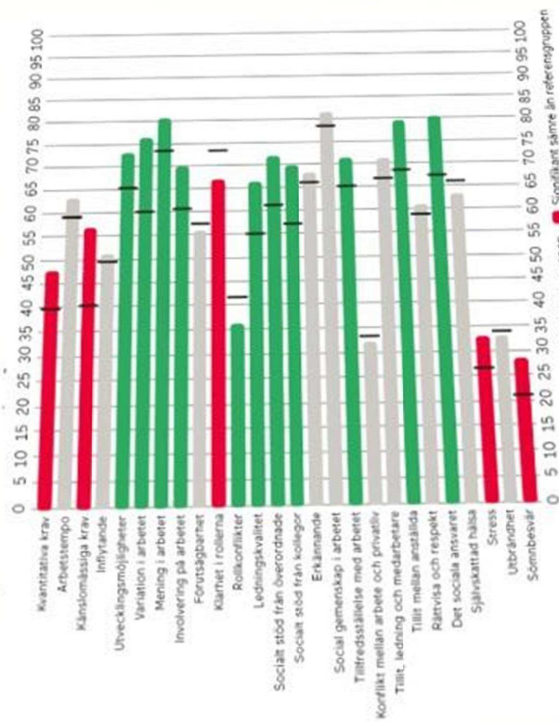
1. Ge förslag på konkreta **förbättringsåtgärder** som kan minska de negativa effekterna av de främsta riskfaktorerna i arbetet.
2. Koppla förbättringsåtgärderna till riskfaktorerna.
3. Beskriv åtgärder som ni i **arbetsgruppen** kan påverka:

1. _____
2. _____
3. _____



Presentation & gruppdiskussion

- Varje grupp presenterar riskfaktorer och förbättringsförslag
- Chef sammanfattar vad som diskuterats och vad man kommit fram till samt beskriver nästa steg, dvs. gör handlingsplan



OSA-Kartläggning 2021

Polismyndigheten Gränspolissektionen

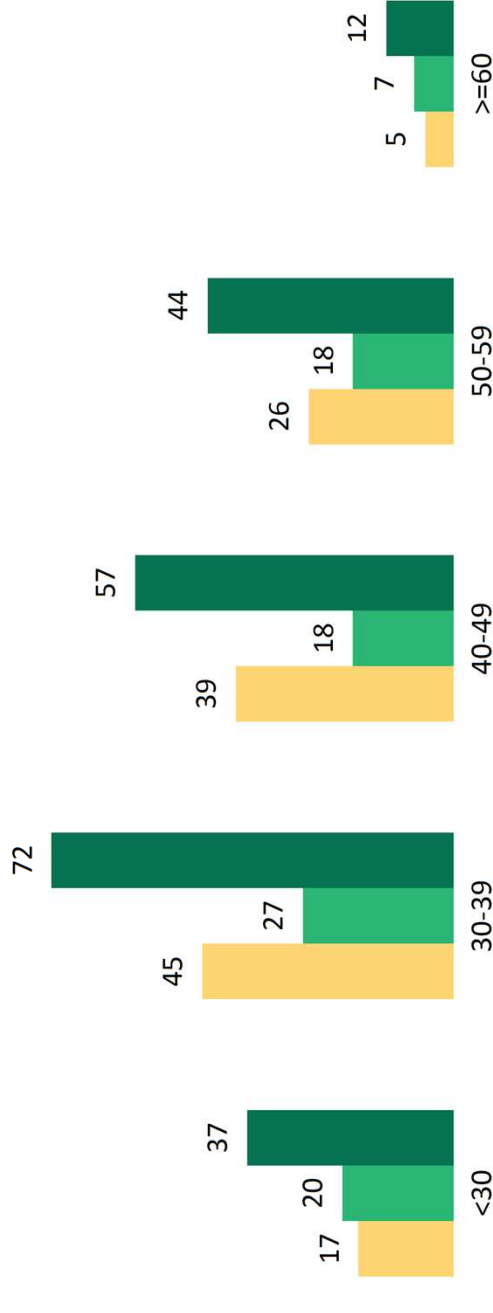
Region Syd

Urval

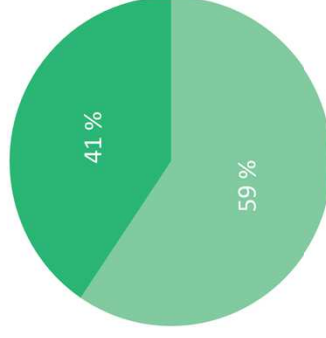
Organisation: Polismyndigheten - Gränspolissektionen Region Syd
Antal: 222
Datum: 2021-02-15 - 2021-03-11
Urval:

Ålders- och könsfördelning

Män Kvinnor Total



Medelålder män: 41 år Medelålder kvinnor: 40 år Medelålder: 41 år



Antal män: 132

Antal kvinnor: 90

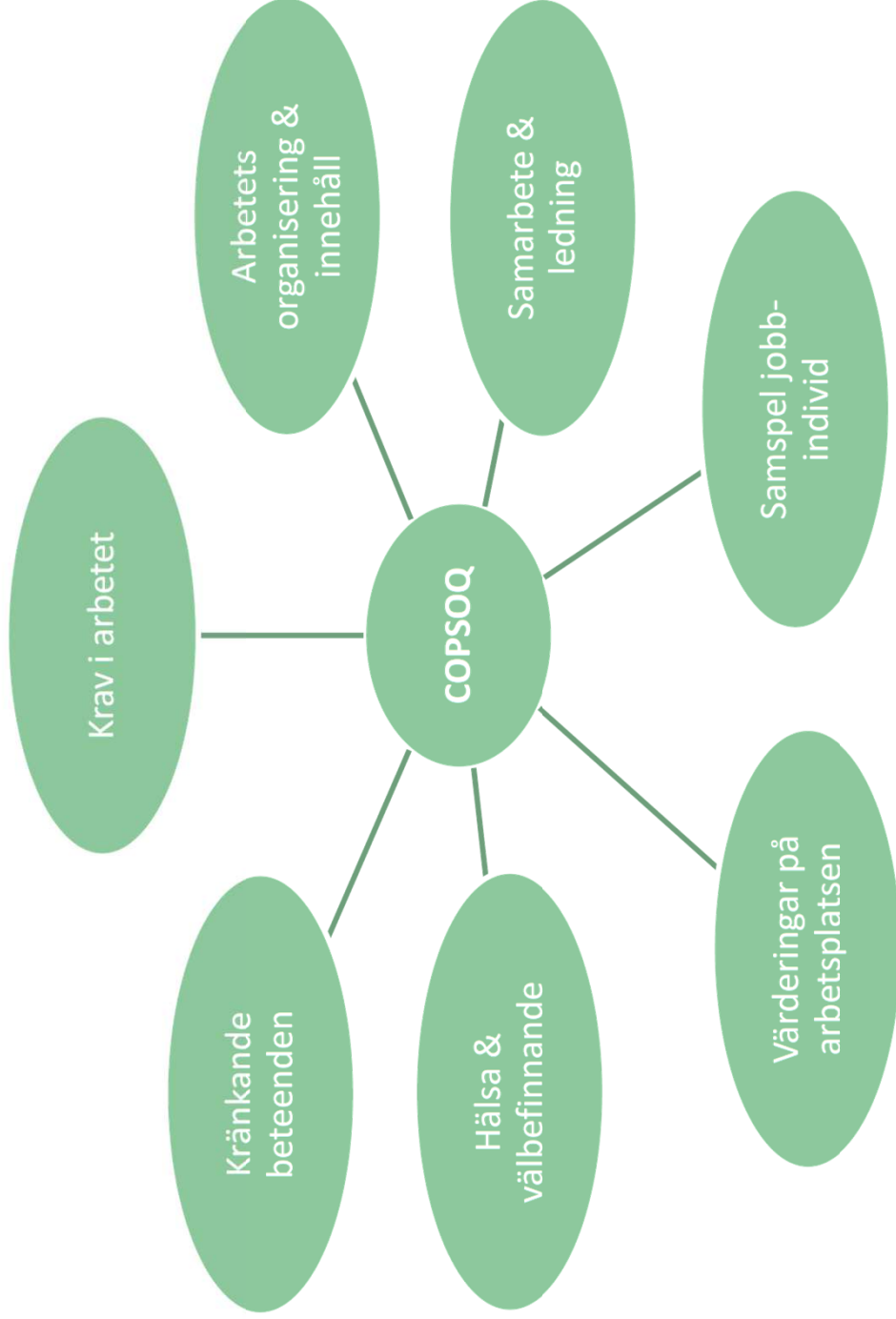
Totalt: 222

Om OSA-kartläggningen

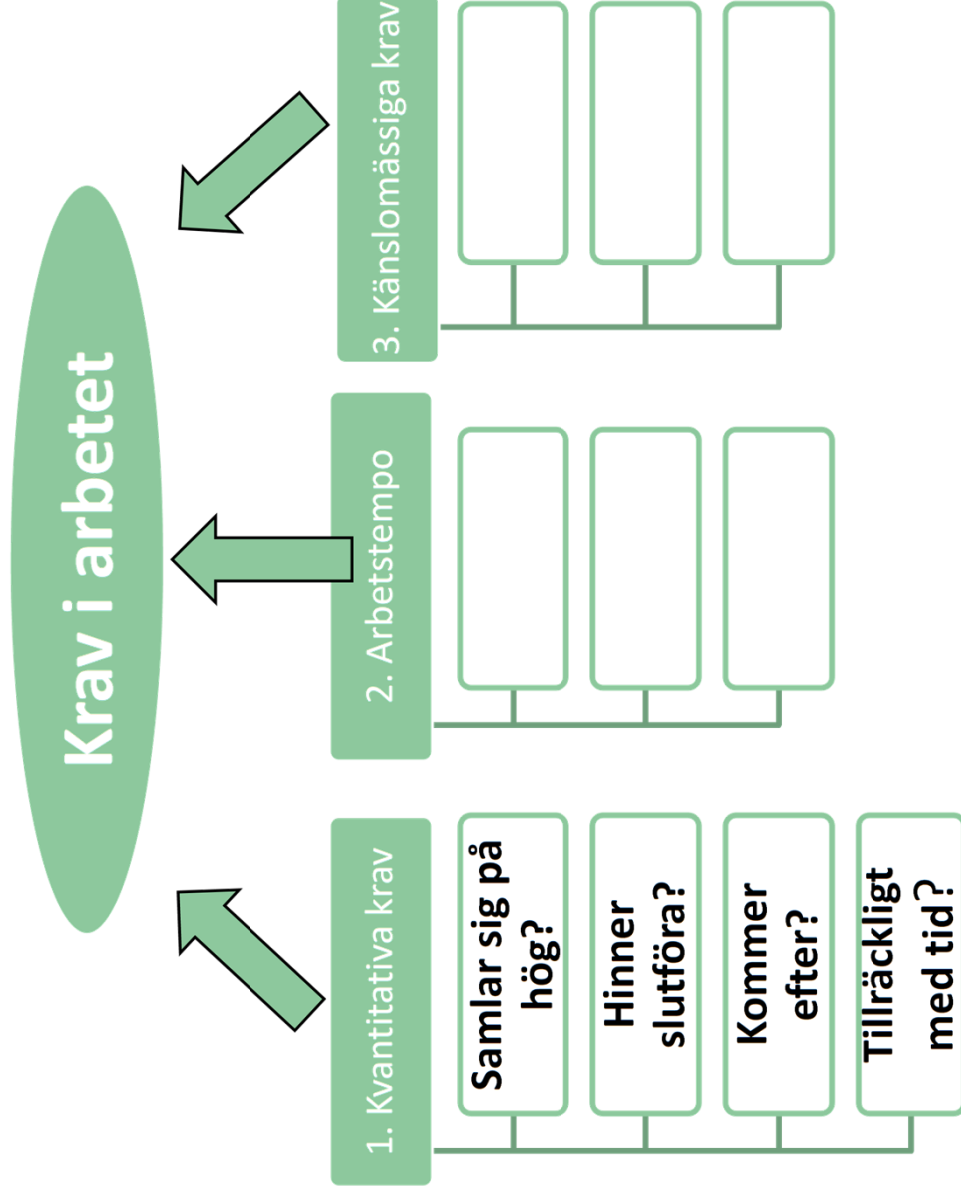
- Underlättar för organisationer att **arbeta systematiskt med sitt arbetsmiljö- och hälsoarbete.**
- Kartlägger medarbetarnas hälsa och organisatoriska och sociala arbetsmiljö utifrån **AFS 2015:4.**
- Syftet är att identifiera **risk- och hållbarhetsfaktorer** för att utveckla verksamheten till en attraktiv arbetsplats där medarbetarna trivs, är friska och där det skapas bra resultat.
- Genomförs med Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ) som är validerad och normerat i Sverige.
- Ger beslutsfattare och anställda viktig information om:
 - Vilka **faktorer** som utgör en risk- respektive bidrar till hållbarhet.
 - Vilka **grupper** och enheter som behöver stöd.
 - Vilka **förbättringsåtgärder** som ska prioriteras på respektive nivå.

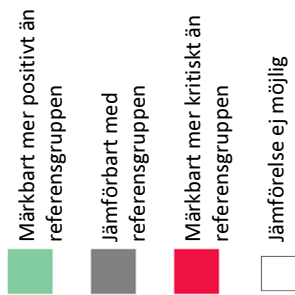
	Skala //Poäng: 0-100	Referens	Ekonomi	HR	IT	Kommunikation	Marknad
1	Kvantitativa krav	40,2	44,7	48,8	40,8	44,9	39
2	Arbetstempo	59,5	53,4	63,1	60,4	59,8	52
3	Känslomässiga krav	40,7	36,7	36,6	37,5	56,4	44
4	Inflytande	49,8	49,0	47,8	59,6	46,4	55
5	Utvecklingsmöjligheter	65,9	60,4	68,1	73,7	70,7	71
6	Variation	60,4	61,7	71,3	76,5	71,4	77
7	Mening i arbetet	73,8	64,1	71,0	79,4	80,1	77
8	Involvering på arbetsplatsen	60,9	56,9	65,7	75,0	66,8	67
9	Förutsägarhet	57,7	58,2	58,8	65,4	55,8	56
10	Roltydlighet	73,5	62,2	68,1	68,2	71,5	68
11	Rollkonflikter	42,0	43,4	40,2	39,5	44,9	41
12	Ledningskvalitet	55,3	54,1	64,4	68,1	58,9	63
13	Sociellt stöd från överordnad	61,6	57,8	73,1	75,0	64,6	74
14	Sociellt stöd från kollegor	57,3	56,8	63,9	68,6	64,1	68
15	Erkännande	66,2	58,9	64,9	70,8	64,9	70
16	Social gemenskap i arbetet	78,7	63,5	77,5	78,4	75,7	79
17	Tillfredsställelse med arbetet	65,3	60,9	67,1	72,1	64,0	64
18	Konflikt mellan arbete och privatliv	33,5	30,7	34,3	31,0	33,0	28
19	Tillit och trovärdighet mellan ledning och medarbetare	67,0	61,5	68,7	71,8	66,4	66
20	Tillit och trovärdighet inbördes mellan de anställda	68,6	66,9	75,6	77,9	68,4	72
21	Rättvisa och respekt	59,2	52,9	58,5	65,4	57,0	57
22	Inkluderande och det sociala ansvaret	67,5	70,3	77,2	78,7	76,5	72
23	Självskattad hälsa	66,0	48,5	50,5	63,9	54,3	59
24	Stress	26,7	41,3	40,9	32,7	37,3	29
25	Utbrändhet	34,1	38,4	43,5	37,5	42,0	31
26	Sömnbesvär	21,3	40,0	35,7	27,6	34,5	30
27	Konflikter och kränkande beteende						
	Hot om våld	7,8 %	26,5 %	1,1 %	0,0 %	19,6 %	0,0 %
	Fysiskt våld	3,9 %	23,5 %	1,1 %	0,0 %	23,8 %	0,0 %
	Mobbing	8,3 %	32,4 %	5,3 %	5,6 %	11,8 %	4,8 %
	Ice önskvärd sexuell uppmärksamhet	2,9 %	17,6 %	0,0 %	0,0 %	5,6 %	0,3 %

Vad omfattar OSA-kartläggningen?



Från fråga till Index





Index // Poäng: 0-100	Referens	Gränspolisregion Syd
1	Kvantitativa krav	40,2
2	Arbetstempo	59,5
3	Känslomässiga krav	40,7
4	Inflytande	49,8
5	Utvecklingsmöjligheter	65,9
6	Variation	60,4
7	Mening i arbetet	73,8
8	Involvering på arbetsplatsen	60,9
9	Förutsägbarhet	57,7
10	Rolltydighet	73,5
11	Rollkonflikter	42,0
12	Ledningskvalitet	55,3
13	Sociellt stöd från överordnad	61,6
14	Sociellt stöd från kollegor	57,3
15	Erkännande	66,2
16	Social gemenskap i arbetet	78,7
17	Tillfredsställelse med arbetet	65,3
18	Konflikt mellan arbete och privatliv	33,5
19	Tillit och trovärdighet mellan ledning och medarbetare	67,0
20	Tillit och trovärdighet inbördes mellan de anställda	68,6
21	Rättvisa och respekt	59,2
22	Inkluderande och det sociala ansvaret	67,5
23	Självskattad hälsa	66,0
24	Stress	26,7
25	Utbrändhet	34,1
26	Sömnbesvär	21,3
27	Konflikter och kränkande beteende	
	Hot om våld	7,8 %
	Fysiskt våld	3,9 %
	Mobbing	8,3 %
	Icke önskvärd sexuell uppmärksamhet	2,9 %
		8,0 %

Resultat

Hållbara faktorer

- Inkluderande och det sociala ansvaret
- Sociellt stöd från kollegor

Risikfaktorer

- Förutsägbarhet
- Sömnbesvär
- Rättvisa och respekt
- Tillfredsställelse med arbetet
- Erkännande

Förbättringsdialog

Diskutera i smågrupper

- Känner ni igen resultatet?
- Vilka riskfaktorer finns i arbetsmiljön
- Förbättringsförslag

Gemensam gruppdiskussion

- Varje grupp presenterar vad de kommit fram till (välj ut en grupprepresentant)
- Chef sammanfattar vad som lyfts och vidare tillvägagångsätt

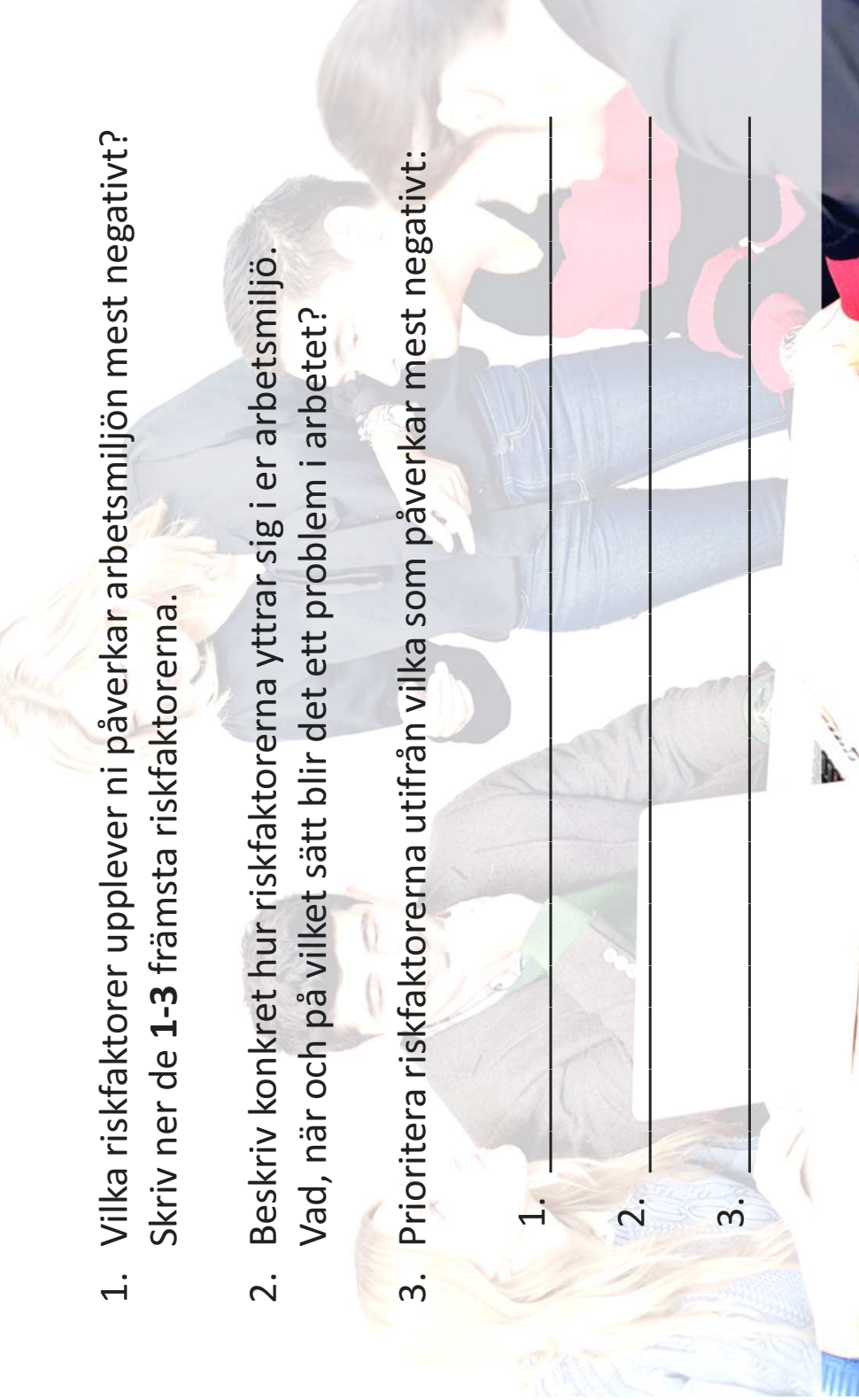
Diskussion

1. Vilka riskfaktorer upplever ni påverkar arbetsmiljön mest negativt?
Skriv ner de **1-3** främsta riskfaktorena.
2. Beskriv konkret hur riskfaktorena yttrar sig i er arbetsmiljö.
Vad, när och på vilket sätt blir det ett problem i arbetet?
3. Prioritera riskfaktorena utifrån vilka som påverkar mest negativt:

1. _____

2. _____

3. _____



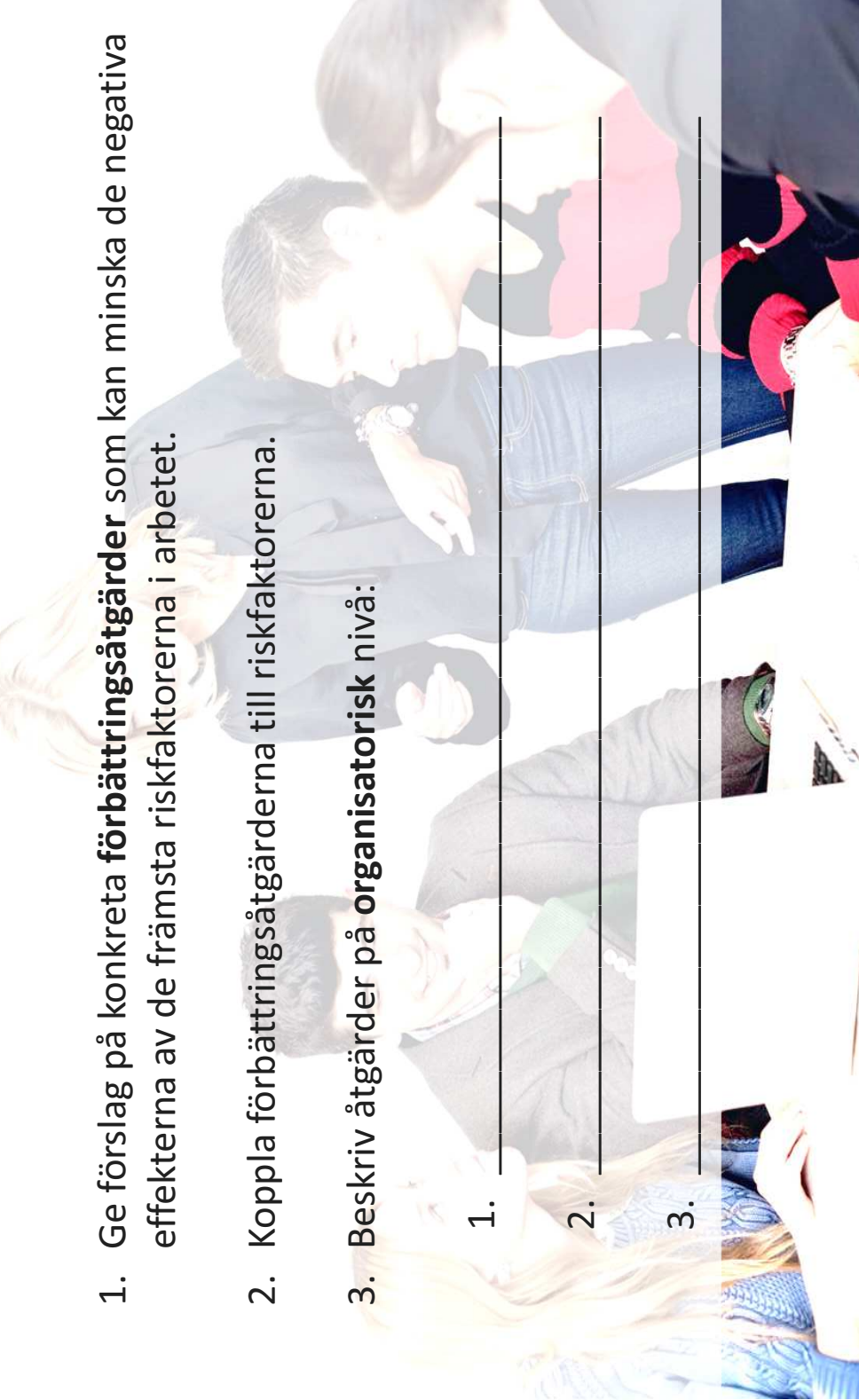
Diskussion

1. Ge förslag på konkreta **förbättringsåtgärder** som kan minska de negativa effekterna av de främsta riskfaktorerna i arbetet.
2. Koppla förbättringsåtgärderna till riskfaktorerna.
3. Beskriv åtgärder på **organisatorisk** nivå:

1.

2.

3.



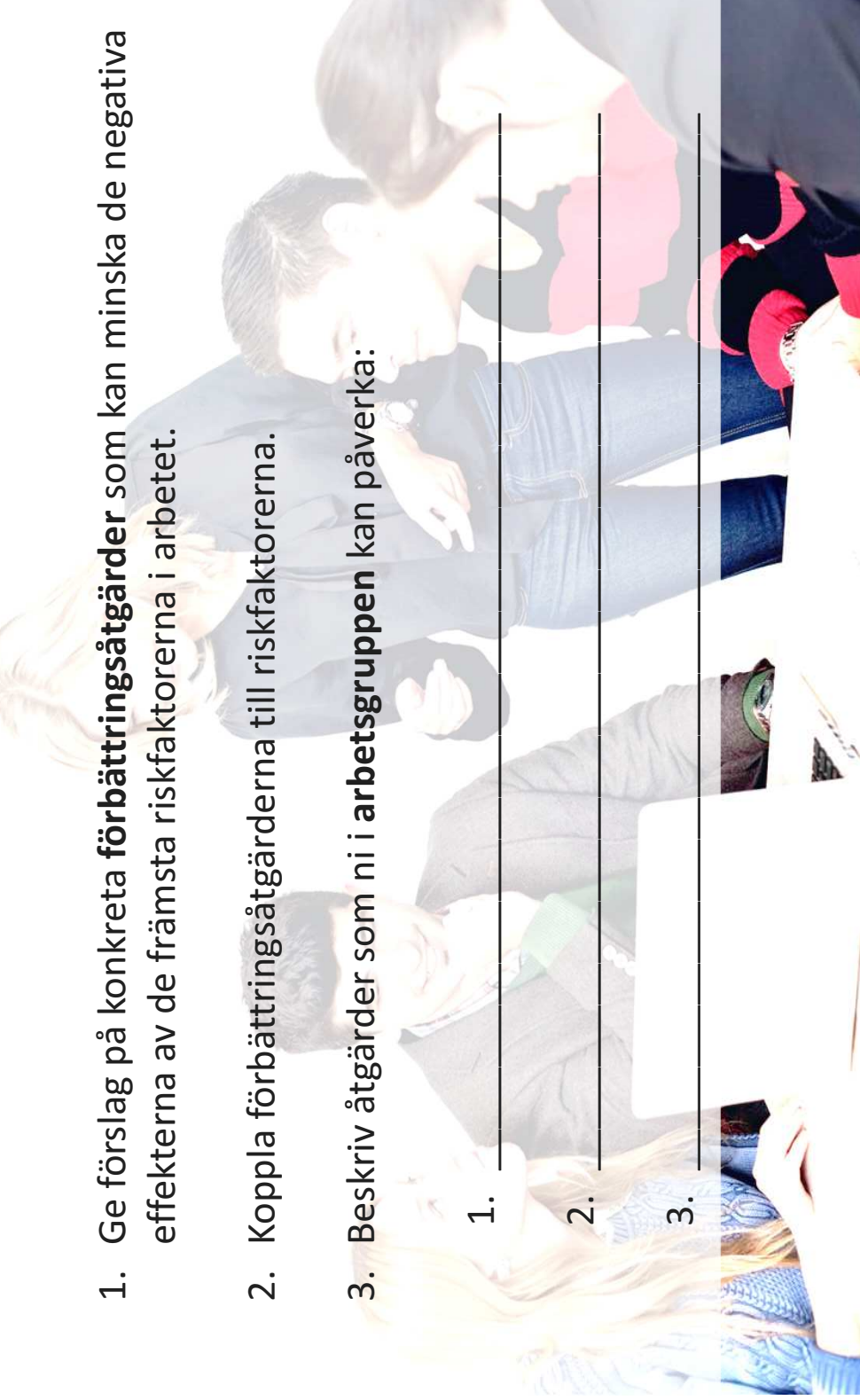
Diskussion

1. Ge förslag på konkreta **förbättringsåtgärder** som kan minska de negativa effekterna av de främsta riskfaktorerna i arbetet.
2. Koppla förbättringsåtgärderna till riskfaktorerna.
3. Beskriv åtgärder som ni i **arbetsgruppen** kan påverka:

1.

2.

3.



Presentation & gruppdiskussion

- Varje grupp presenterar riskfaktorer och förbättringsförslag
- Chef sammanfattar vad som diskuterats och vad man kommit fram till samt beskriver nästa steg, dvs. gör handlingsplan



Förhör

Signerat av

Signerat datum

Enhet

Särskilda utredningar, Utredning 1 Malmö SU

Diariernr

0150-K5741-21

Hörd person	Taimor, Eftikhar		Personnummer
Den hörde är	ID Styrkt	Ställning till misstänkt - målsägande - vittne	
Vittne	Nej		
Tolk	Språk		

Ytterligare information om anledning till förhör

Underrättad om misstanke

arbetsbelastning på gränskontrollen, begärt av Ali Azan

Underrättad om rätt till försvarare

Godtar den försvarare som rätten förordnar

Försvarare/ombud önskas

Försvarare/ombud närvarande

Förhørsledare	Förhørsdatum	Förhör påbörjat	Förhör avslutat
Ing-Louise André	2023-03-22	16:24	
Förhørsplats	Typ av förhör	Förhörssätt	
	RB 23:6	Telefonförhör	
Förhörsvittne	Utskrivet av	Ljudbandsförhör	

Berättelse

Eftikhar informeras om anledningen till förhöret och att det är Ali Azan som har begärt detta.

Eftikhar säger att gränspolisens är relativt ny fast organisation, någons stans 2020 blev de en egen sektion och i närtid har de blivit en enhet.

Organisationen var tidigare interimistisk och det fanns inga utarbetade rutiner framför allt inte under Corona epidemin då de fick hantera tusentals avvísningar så det var en stor arbetsbörda.

Gränsen är speciell först var det flyktingströmmen, sen kom Corona och nu senast var det Ukraina. Det går i vågor och ibland kan det bli väldigt intensivt och då är det svårt att hinna med på ordinarie arbetstid och då får man ibland arbeta hemifrån.

Det blir att planera insatser, att planera hur personalen ska vara om det finns någon underrättelseinformation som har kommit in eller om det är något annat som de kan behöva förhålla sig till.

Så emellanåt när det är intensivt så behöver de jobba även på sin fritid, men då självklart skriver man ju övertid på det säger Eftikhar.

På senare tid, det senaste halvåret så har det varit förhållandevis lugnt och då behöver man inte göra saker på övertid, de har också fått en ny ledning som är tydliga med att man jobbar på arbetstid och att man försöker planera det på ett bra sätt. Ibland går det och ibland går det inte.

Eftikhar säger på förfrågan att de arbetsuppgifter som man tidigare då ledning och styrning inte var så bra fick göra på sin fritid/övertid så säger han att det kunde vara insatser både

nationellt och internationellt att man behövde planera för en utsättningsinformation för personalen.

Eftikhar säger att han personligen minns att han satt hemma och planerade för detta eftersom de hade ett schema där de började samtidigt med personalen så det fanns inte utrymme för planering vilket han minns tydligt.

Det var mycket att planera vad hade kommit in, efterlysta och riktade insatser som exempel, detta för att förbereda utsättningarna.

Framför allt under Corona så blev det mycket övertid så övertidskontot for i taket eftersom de hade så mycket att göra.

Allt från att hantera tjugo personal per arbetspass så gick det till att hantera ett sextiototal personal och skulle det vara en insats eller något annat så var det väldigt mycket.

Numera börjar de en halv timme innan personalen för att de ska hinna planera så det har blivit bättre och de har numera utrymme att planera.

Eftikhar tillfrågas om hur de hanterar de person och fordon som passerar gränsen så säger han att det är som vilken annan polispersonal som helst. Är det så att något kommer som de inte kan arbeta med utifrån sin arbetsuppgift så skriver de som vanligt en underrättelse ett underrättelseuppslag.

Som gruppchef så står man i kontrollen ibland men inte särskilt ofta säger Eftikhar som menar att han bara talar för sig själv, Han försöker arbeta tillsammans med personalen dels för att visa att han kan jobba också som alla andra så det händer att han gör det. För honom är det viktigt att arbeta med personalen.

När man står i "first line" om man backar tiden till Corona så kollade man alla som passerade till hundra procent, numera är det partiella kontroller där de täcker några filer men inte alla.

Gränsen är speciell på så sätt att det är väldigt styrt av vad som händer ute i världen.

När man kollar så går det till så att om man till exempel kommer med bil från Köpenhamn till gränskontrollen Lernacken så sker det en första gallring.

Detta görs i "first line" man tittar på resehandlingar, man kollar bilen och har du rätt att vistas i landet och allt är okej så släpps man vidare.

Är det så att det är något som avviker eller är intressant av andra skäl något brott eller så, då skickas man till "second line" där tar annan personal över och gör en djupare kontroll.

Om man har stoppat någon som man inte kan göra något åt där och då och det är en jätteintressant person då kanske man kan ha den i minnet att den personen åker fram och tillbaka till Danmark.

Det beror på vad man vill med det, det kan var så att man vill kolla vart personen tar vägen, då gör man det eller det kanske räcker att man skriver ett underrättelseuppslag.

Allting beror på ärendet så för att svara exakt måste man ha ett specifikt ärende.

Eftikhar tar ett exempel:

För många år sedan kom det en skåpbil, i skåpbilen satt det en äldre man och en yngre kille. Det var så att det kändes som det var något som inte stämde med den konstellationen, det var en magkänsla, de kan inte ha kört som de säger.

Man sätter sig inte i en skåpbil i Nederländerna med någon som man inte känner och kör till Malmö genom Tyskland och Danmark och sedan in i Sverige.

Så det blev så att de tillfrågade vad de hade i bilen och de svarade att de hade lite medicin med sig.

De svarade och det visade sig att det var ett antal kartonger med Tramadol och de hade inga

handlingar som bekräftade att de hade tillstånd att föra in mediciner.

Tullen kontaktades och de släpptes och personal följde efter, både polis och tullpersonal, men sedan blev de oroliga och vände tillbaks till bron för att köra tillbaka till Danmark och de blev då gripna för narkotikasmuggling.

Det var ett exempel hur man kan agera med en gång om ärendet tillåter det, vissa gånger kan det vara så att NOA eller UND kan ringa för att de ska ha koll efter vissa saker men detta kan de inte avslöja så då gör man en vanlig kontroll.

Det kan vara för att försöka lista ut vad någon gör, varför de ofta passerar gränsen och i vilket syfte.

Tillägg efter genomläsning:

Det enda jag vill ändra eller förtydliga är gällande övertiden..

Jag vet inte om det spelar någon roll men jag skriver/skrev ÖT om jag behövde planera eller hantera jobbrelaterande ärenden.

Det händer att jag inte skriver ÖT när kollegor ringer för att få hjälp med något. Det händer då och då att kollegor ringer som har frågor om något som skett under mina pass eller när kollegor ringer för de vill ha hjälp med tolkning. I de fallen har jag aldrig skrivit ÖT.



Förhör

Signerat av

Signerat datum

Enhet
Särskilda utredningar, Utredning 1 Malmö SU

Diariernr
0150-K5741-21

Hörd person Trappe, Peter	Personnummer
Den hörde är Vittne	ID Styrkt Nej
Tolk	Ställning till misstänkt - målsägande - vittne
	Språk

Ytterligare information om anledning till förhör
arbetsbelastning och arbetsmiljö på gränskontrollen begärt av Ali Azan

Underrättad om misstanke

Underrättad om rätt till försvarare Godtar den försvarare som rätten förordnar Försvarare/ombud önskas Försvarare/ombud närvarande

Förhørsledare Ing-Louise André	Förhørsdatum 2023-03-21	Förhör påbörjat 10:50	Förhör avslutat
Förhørsplats	Typ av förhör RB 23:6	Förhörssätt Telefonförhör	
Förhörsvittne	Utskrivet av	Ljudbandsförhör	

Berättelse

Peter Trappe underrättas om anledningen till förhöret och att det är påkallat av Ali Azan.

Peter berättar lite kort om sin bakgrund vid gränspolis.

Peter började 2016 och började som kommenderad polis och gick sedan över till att bli gruppchef i början på 2017 efter att kommenderingen var slut.

Peter jobbade sedan på denna tjänsten tills förra året då han gick över till spaningsverksamhet och lämnade personalansvar och gruppchefstjänst.

Det var ganska många år på inre gräns säger Peter som gränsbefäl som är den nya benämningen på tjänst. Då Peter tjänstgjorde som chef kallades funktionen för Q18, det innefattade arbetsledning och gruppchefskap.

Det innefattade lite olika gruppen men 2018 började Peter att arbeta tillsammans med Ali Azan.

De hade varsin grupp men de gick på samma schema fram till 2020 och vad beträffar arbetssituationen säger Peter att det var mycket arbete med stor rotation på personalen, kommenderade poliser som kommer nya var tredje till var sjätte månad.

Dessa ska läras upp och då de kommer så har de ingen vetskap om arbetet vid gränsen så att det är en del. Till detta kommer då personalansvar med samtal, sjukskrivningar, rehabplaner, arbetsledning och kunna vara en närvarande chef också.

Det blev väldigt mycket arbete och det är svårt att få alla saker att fungera samtidigt som de själv gick på tillfälliga tjänster där de förlängdes var sjätte månad. Detta var under den period

som det var regeringen som bestämde hur länge kontrollerna skulle vara och det innebar att tjänsterna förlängdes efterhand.

Tjänsterna blev inte fasta förrän 2020 så det var Peters del som var relativt ny polis när han fick gruppchefstjänsten att det var en press att leverera på en hög nivå för att visa att man var kunnig och kapabel att utföra gruppchefstjänsten, bibehålla effektiviteten och glädjen hos personalen.

Peter säger att allt detta resulterade i en osund situation där de jobbade mer och mer på fritiden än man borde ha gjort.

Peter säger att man var dålig på att rapportera övertid och hans säger också att det de fått besked på var att man inte skriver övertid på det som inte tagit mer än 15 minuter att göra.

Ofta var det bara att man tog ett samtal från någon anställd på fritiden, någon som behövde prata och det är inget man skriver upp säger Peter.

Peter säger att det också var så att man jobbade över tiden på arbetspassen och inte rapporterade det heller. Det kunde vara att man förde in statistik över gränskontrollen som sedan lämnades till NOA varje vecka och det var ett ganska stort statistikdokument och det kunde vara något man kunde bli sittande med.

Det man rapporterade in var avvísningar, Pl 13§ allt som gränskontrollen genererade så det var mycket och Peter säger att man har tagit lärdom av detta. Detta var inte minst slitigt under Corona perioden då det var många som mådde väldigt väldigt efter det eftersom arbetsbördan gick upp med uppemot 1200 procent säger Peter som över en natt.

Så det var många gruppchefer som mådde dåligt och Peter vet att det var en arbetsmiljöenkät hos gruppcheferna där det var den mest uppmärksammade faktorn på yttre gräns var att arbetsbelastningen medförde att man inte kunde klara av sitt arbete på ett tillfredställande sätt under sin arbetstid.

De arbetade med dygnstäckning så det uppstod ofta att ärende föll över från andra grupper, det kunde vara att personer behövde bevakas på hotell eller skulle skickas med någon båt sex sju timmar senare som skulle övervakas och det var svårt att få ihop det helt enkelt.

Peter tillfrågas om han kan utveckla vilka arbetsuppgifter han menar gjordes på fritiden och vad det var de inte hann med eller varför. Peter säger att då man jobbade två gruppchefer ihop så var det ofta så att den ena gruppchefen var borta av någon anledning, semester, sjuka eller utbildning, så ofta var gruppchefen ensam och fick hantera flera grupper och detta kunde vara under långa perioder då man inte tog in vikarierande gruppchefer.

Peter säger att det blev många bollar att hålla i luften samtidigt som man skulle lära upp dem som kom nya vilket gjorde att den viktiga uppgiften att engagera personalen kom i andra hand ibland.

Det var poliserna som kom som behövde läras upp på polisiära uppgifter som inte kunde delegeras till civil personal. Det var också mycket praktiskt för att beskriva alla praktiska delar.

Alla olika arbetsställen och arbetsuppgifter ska visas och samtidigt ringer det från olika håll i världen där det ska informeras om olika saker.

Peter tillfrågas om när det ringer vad det är för uppgifter som efterfrågas och Peter säger att till exempel tysk polis ringde ofta om personer som inte tilläts komma in i Danmark som

sedan skickades tillbaka till Sverige och då måste svensk polis fånga upp dessa personer på båtar som kommer från Tyskland till exempel Trelleborg eftersom dessa personer inte heller får vara i Sverige.

På förfrågan om detta inte är jobb som måste göras på platsen och att dessa jobb kan man väl inte göra hemma säger Peter att han bara ger exempel på arbetsledning under arbetstid i just den delen att det kräver mycket och är påfrestande.

Peter vill med detta beskriva att man inte kan sitta fredad på ett kontor och hålla på med sådant som laguppställningar, statistik, rehab med mera som då får göras på fritiden. Peter ger exempel att han ofta fick fylla i statistiken efter arbetstid och detta skrev han ingen övertid på.

Statistiken innefattar allt det som de gjort under ett arbetspass ska dokumenteras i ett dokument som varje söndag skickas upp till NOA.

Det är alla polisiära insatser, vilka personer som avvisats, vilka som arbetat och var de har varit också vidare.

Vad Peter vet så skickas dessa rapporter in fortfarande med samma innehåll.

Peter tillfrågas om de arbetade med att kontrollera inresande bilar och liknande så säger Peter att det gjorde de.

Såväl in som utresa, ibland rörliga kontroller, det är oftast mindre trafik på nattpassen och då kunde de arbeta med denna typen av arbetsuppgifter.

De kunde röra sig inne i Malmö och Helsingborg till exempel, sedan var det många olika projekt och insatser. EU ledda, samverkan med kustbevakningen som de hade som pilotprojekt de ringer runt till Tull och kustbevakningen och det var många intressanta projekt annars blir det tråkigt för personalen.

Peter säger att därför blev det ofta på fritiden som man planerade för detta och den stora arbetsbelastningen var att planera arbetet, upplägg, olika insatser och personaladministration som ofta föll över på fritiden eftersom det tog mycket av arbetstiden. Peter säger att de var mer intresserade av intressanta arbetsuppgifter än andra som mer stod och kontrollerade bilar, därför krävde det mer arbete utifrån deras ambitionsnivå.

Hålla koll på var det är många resenärer vid olika tillfällen och placera personalen där när det var aktuellt vilket också kunde vara med kort varsel som kunde innefatta hotellbokningar och andra praktiska problem.

Allt det praktiska låg i början på gruppcheferna till och med att montera hyllor, byta däck och skicka in bygglov, det var en väldigt platt organisation, det fanns ingen annan helt enkelt om man ville få det att fungera säger Peter och ville man behålla gruppchefstjänsten så fick man visa att det fungerade.

Kommentarer från Peter efter genomläsning av förhöret:

- Efter tjänsterna blev inte fasta förrän 2020 gällande att leverera på en hög nivå vill jag även lägga till att visa att man klarade av arbetsbördan
- Statistiken haltade också ofta då ärenden inte var klara när man lämnade arbetsplatsen, det kunde vara personal som fortfarande satt i samtal, avvísningar som inte var genomförda eller brottsärenden som avrapporterades där det inte var klart när man kom hem och då förde man in statistiken först när man visste vad arbetspasset genererat.
- Gällande samtal från andra länder, det var tysk polis som ringde om personer som

vändes åter till Sverige från Tyskland och dansk polis som gjorde samma sak men från Danmark, det står tysk polis ringer om personer som inte får komma in i Danmark.



Förhör

Signerat av

Signerat datum

Enhet

Särskilda utredningar, Utredning 1 Malmö SU

Diariernr

0150-K5741-21

Hörd person	Nilsson, Johannes		Personnummer
Den hörde är	ID Styrkt	Ställning till misstänkt - målsägande - vittne	
Vittne	Nej		
Tolk	Språk		

Ytterligare information om anledning till förhör

Underrättad om misstanke

arbetsbelastning och arbetsmiljö på gränskontrollen, begärt av Ali Azan.

Underrättad om rätt till försvarare

Godtar den försvarare som rätten förordnar

Försvarare/ombud önskas

Försvarare/ombud närvarande

Förhørsledare	Förhørsdatum	Förhör påbörjat	Förhör avslutat
Ing-Louise André	2023-03-14	12:52	
Förhørsplats	Typ av förhör	Förhörssätt	
	RB 23:6	Telefonförhör	
Förhörsvittne	Utskrivet av	Ljudbandsförhör	

Berättelse

Kursivt: förhørsledare

Vanlig: vittnet

Förhör med Johannes, som jobbar på gränspolisen va?

Det stämmer jag har ny funktion idag

Och förhöret är påkallat av Ali Azan i samband med slutdelgivning och då vill Ali att ni som hörs här ska höras om hur arbetssituationen var där ni när ni jobbade där vi denna tiden då och det är då 2019 och fram till 2021 kan man säga.

Tills han slutade på den positionen.

Ja

Kan du berätta?

Det kan jag göra. Jag var ju då gruppchef för och yttre gränsbefäl som funktionen heter idag. Den har haft många namn, kort kan man väl säga att det är som ett yttre befäl, operativt ansvarig för gränskontrollen, den återinförda gränskontrollen som vi har haft sedan 2016 eller 15 till och med när det var en särskild händelse och då har vi som gruppchefer haft en grupp på mellan tio och fjorton medarbetare, var varav sju åtta poliser och, och sju civilanställda. Och då, då ska man, i egenskap av gruppchef sköta det personaladministrativa för den gruppen och sen ska man då även vara operativt ansvarig för en större, två eller tre grupper, som jobbar åt gången då, på själva gränskontrollen.

Så det kan vara någonstans mellan tjuo... arton, nitton var det väl uppemot femtio, men mellan arton och tjuo personer var det väl vanligtvis som man skulle arbetsleda.

Mmm

Så det var i huvudsak, så det var ju att fördela personal genom schema, hålla i utsättningar, bestämma lite var man skulle jobba och hur man skulle jobba, ganska fria tyglar i uppdraget som sådant, men... ja sen utöver det då bemanna den operativa telefonen, där kan det komma lite diverse både från frågor från utlandet, internt och tips och så, så ja, en yttre funktion helt enkelt en operativt ansvarigt, det...

Och då förstår jag att Ali hade samma funktion som du?

Ja, precis.

Ja och då säger han att man på grund av den höga arbetsbelastningen tvingades arbeta på sin fritid, stämmer det?

Jamen det har man ju gjort och det har jag väl gjort i egenskap av gruppchef för att man alltid har varit tillgänglig.

Sen lite beroende på hur man utför arbetet och hur man jobbade i, för man jobbade alltid två grupper så man, man var i hopparad med en annan gruppchef som man alltid jobbad med.

Ali var ju inte av dem i mitt fall men lite beroende på hur man la ut jobbet oss emellan så kunde det bli att man fick sitta över eller till och med logga in hemifrån.

Vi såg väl...

När man då fick logga in hemifrån, vad gjorde man då för arbetsuppgifter.

Ja men det kan väl vara, oftast för min del var det ju personaladministrativt. Det kan ju vara att registrera några sjukdomar eller semester eller någonting som behövde hanteras skyndsamt eller som man var rädd att man skulle glömma om man inte tog det direkt.

Så var det för min del i alla fall.

Sen kunde det även vara det kan komma in insatser med kort varsel så man fick sätta sig med någon insatsplanering men då, då skrev man ju oftast arbetstid, det brukade inte inrymma i, i den arbetstid jag hade utan då blev det övertid men annars kan det vara små grejor eller om man glömt, glömt någon avrapportering, vi hade mycket statistikföring, mycket återrapporteringar som skulle till regeringen på veckobasis, just med gränskontrollen och vilka resultat vi levererade och där kunde man få in ibland personal när man gått hem om då personal satt kvar med ett ärende till exempel och man själv gick hem så kunde man få en återkoppling när man var hemma detta, detta renderade i och då fick man ju logga in och skriva in det i statistiken så det kan vara sådana saker.

Mmm

Och då...

Men själva gränskontrollerna det ni gjorde där, alltså kontroll av fordon och de som passerade var det någon arbetsuppgift som ni tog med er hem?

Men det kunde det vara, när man skrev de här återflödena så kunde det ju vara personer som hade stoppats som skulle eskaleras vidare till kanske UND sidan eller som skulle, ja man skulle registrera på något sätt skulle markeras med om de hade dold övervakning och sådana saker och då var det ju ytterst vi som registrerade de sakerna eller såg till att det blev gjort.

Jag delegerade ju mycket av det till min personal men jag vet att vissa gjorde det själva för att se till att det blev rätt.

Hur registrerar man det då?

Ja men det är ju, antingen om man till exempel har en person med dold övervakning då, då registreras det ju i, då var det direkt i SIS databasen så då fick man ju slå på personen och så fick man rapportera träff, där är en knapp för det, och så skriver man lite om omständigheterna vid anträffandet och vilka åtgärder som är vidtagna.

Och sen kunde det vara på uppslag och då slår man på personen i PMFén och sen så skrev man ett tips utifrån det och beroende på omständigheter varför det skulle skrivas tips och så

vidare.

Kan ju vara till exempel en bil med intressanta personer i som man tänker kan vara till värde för andra enheter att just de kom tillsammans från Danmark till exempel och Tyskland, så mycket, så det har varit mycket underrättelseuppslag och även många av de här, framförallt de kriminella i Malmöområdet är ju eller har varit föremål för hemliga tvångsmedel och kanske har dolt övervakning så då ska den ju registreras när de passerar eller när man anträffar dem.

Men då skickar man in det till, som jag förstår dig...

Ja

... rätt så skickar man in det då till UND

Ja alltså en SIS träff den skickas ju till SIRENE eller SPOCén då, internationella enheten per automatik medans UND tips är ju mer, i början var det ju per mail man skrev enligt en viss mall sen kom det ju ut på Intrapolis, tipsa UND, en sådan här app som man även kunde skriva med telefonen då, så idag loggas det ju på ett annat sätt, men först så var det ju i mailform så då fanns det ju i den egna mailkorgen att man hade skickat så det ska ju finnas loggat sen ibland så delegerar man till personal. Nu är det ju inte så ofta man, inte så ofta jag gjorde några stopp så personligen men ibland kunde man hamna på att skriva tipset när personalen hade gått hem och så man hade någon slags, vad heter det, man har ju ytterst kvalitetsansvaret för det som ha gjorts under passet, det är rätt utfört och så.

Ja, nej det är ju viktigt att det kommer in i ASPén?

Ja

Det är så du menar med det som gäller...

Ja, men precis men även om man har stoppat någon, att man dokumenterar det, det måste man ju göra och sen att man använder den informationen från, från till exempel kroppsvisitation eller något man använder så in med det som tips sa precis att det ska in i ASPén eller var den nu ska hamna.

Ja och det här då också som du nämnde att de färdas i bilar gemensamt är det också då en uppgift som är viktig då att få in i ASP?

Ja det tänker jag, det kan ju vara jätterelevant framför allt för, för IGOB och de grupperna som jobbar med organiserad brottslighet så de vet vem som är vem. Nu har det varit rätt så mycket, vad heter det, lite stökigt i MC miljön och upprivna gäng och så och då vill man veta om det sker nya gängtillhörigheter så i perioder har det varit extra viktigt att skriva uppslagen av just kriminell som färdas tillsammans, så där kan det vara viktigt att skriva.

Förhör

Signerat av

Signerat datum

Enhet

Särskilda utredningar, Utredning 1 Malmö SU

Diariernr

0150-K5741-21

Hörd person		Personnummer
Savic, Bojan		
Den hörde är	ID Styrkt	Ställning till misstänkt - målsägande - vittne
Vittne	Nej	
Tolk		Språk

Ytterligare information om anledning till förhör

Underrättad om misstanke

arbetssituation och arbetsmiljö på gränskontrollen på kallat av Ali Azan

Underrättad om rätt till försvarare

Godtar den försvarare som rätten förordnar

Försvarare/ombud önskas

Försvarare/ombud närvarande

Förhørsledare	Förhørsdatum	Förhör påbörjat	Förhör avslutat
Ing-Louise André	2023-03-28	12:40	
Förhørsplats	Typ av förhör	Förhörsätt	
	RB 23:6	Telefonförhör	
Förhörsvittne	Utskrivet av	Ljudbandsförhör	

Berättelse

Avskrivet från band
Förhørsledare kursiv
 Hör person normaltext

Detta förhöret är påkallat av Ala Azan och de ska handla om situationen på gränspolisens under åren 2019 till 21, eller 22 kan vi väl säga då

Ja

En liten del in på 22 då också, så du kan väl börja berätta hur du har upplevt det.

Ja, var ska man börja någonstans, som arbetsledare, nu har ju vår tjänst förändrats så numera heter vi ju yttre gränsbefäl tillika gruppchef och i den arbetsuppgiften så har man ju två roller dels att man har hand om sina medarbetare och ska resursätta och så vidare och tillika så ska man ju vara operativt ansvarig alltså att man ser till så att medarbetarna har en arbetsuppgift och man handleder, vägleder och leder arbetet helt enkelt, ute.

Har det, det är ju vitt och brett, eller brett och vitt hur man nu säger allting är ju situationsanpassat och ärendeflödet kan vara högt som lågt och ja vi får alla typer av ärenden med tanke på att vi jobbar på gränspolisens.

Så allt ifrån utlänningslagstiftning till den vanliga brottskatalogen som övriga i polismyndigheten Sverige arbetar mot.

Och det var likadant då 19, 2019 till 21, 22 då

Ja det har ju alltid varit så och så ska vi ta höjd för att vi har ju jobbat i en särskild händelse i princip hela, sen i, organisationen var interimistisk så nu är vi ju en egen enhet men det var ju

extra ansträngt under pandemin.

Då fick man ju ta hjälp av övriga Sverige, det var inkommanderingar det är fortfarande kommanderingar men man får, man tog ju hjälp av övriga gränspolisverksamheten.

Ja, ja...

Så trycket var ju generellt högt kan vi ju säga

Ja och när det gällde att arbeta på fritid kan du berätta om det? Att göra arbetsuppgifter på fritiden.

Vi jobbade ju väldigt mycket på fritiden, det måste jag ju vitt erkänna även om arbetsgivaren säger att man inte ska göra det men så sätter man ju lite orimliga mål till oss för att man ska vara tillgänglig det ingår i arbetsuppgiften som en gruppchef.

Man ska vara tillgänglig för sina medarbetare, man ska kunna ta samtal, man ska kunna svara på mail och det är inget som är uttryckt i skrift utan detta har man ju uttalat lite i dialogform och jag själv upplever att jag är extremt tillgänglig för mina medarbetare oavsett om det är på min fritid eller om jag är i tjänst och tillika har jag upplevt de övriga medarbetarnas gruppchefer, som jag har jobbat med innan. Ali har jag ju gått bredvid under min tid eftersom vi jobbade i någonting som hette triss på den tiden då är det alltså tre stycken grupper som jobbar samtidigt och följer varandra schema och på så sätt har vi ju, ja jobbat med ärendena. Helt enkel.

Ja, och de uppgifterna som man gör på sin fritid då kan du beskriva vad det kan vara för någonting?

Alltså återigen det är ingenting som är uttryckt utan mycket av våra arbetsuppgifter det kan variera beroende på vad man har stött på för något eller liknande. Några exempel är, det jag nämnde precis att man är tillgänglig på sin fritid för sina medarbetare för att man måste ta tag i vissa akuta saker, de har stött på problem och så vidare.

Sen kan det även vara arbetsuppgifter som vi haft under arbetspasset att man, ja men man är ju (...) i sitt hjärta att man kanske kan och följer upp ett ärende, vi har hållit utkik efter bilar, lastbilar, individer och så vidare och sen så man kanske stöter på dem på vägen hem eller till arbetet kanske, det varierar helt enkelt och då kan man ha vidtagit exempelvis som slagningar, ja man, när man har gjort en slagningen man har gjort en observation exempelvis vilka personer som har förekommit personbilen, lastbilen eller vad det nu är för typ av fordon skickat tips meddelat dem som är i behov av informationen eller liknande. Så bara för att man slutat sitt jobb eller är på väg till jobb så betyder det ju inte att man stänger av helt och hållet utan det är ju för att man är polis i själen som det heter.

Ja du nämner...

Vi vill ju göra....

Ja du nämner man skickar informationen kan du beskriva det, hur du menar då?

Nu får du vara lite mer specifik, vad ...

Hur, du sa att man kollar och så skickar man informationen till dem som behöver den, hur?

Ja, så har det efterfrågats underrättelseuppslag eller liknande observationer från högre insats exempelvis UND sidan eller på grova brott eller vilken det nu kan var som efterfrågar denna informationen, då tänker jag nu från mina egna förutsättningar att har jag gjort en observation, jag har gjort en slagning så ska jag försöka skicka i väg detta i ett underrättelseuppslag till den sektion enhet eller vad det nu kan var som efterfrågar detta, denna informationen.

Ja okej.

Sen, sen ska även påtalas att vi är ju mänskliga, det kan missas att även om jag gjort en

slagning eller liknande det är ju inte alltid jag, ja just det jag var tvungen att göra det, vi jobbar ju minutoperativt, man ska inte glömma att vi leder den operativa verksamheten ute att...

Ja fast nu pratar vi bara fritid, bara fritid.

Bara fritid, ja okej, ja jag är ju som sagt av en annan uppfattning där jag försöker att inte göra slagningar eller liknande det har ju varit väldigt mycket medialt uppmärksammat både i vårt eget led och i det civila liksom, man får göra slagningar och så vidare.

Så jag har, jag undviker ju allt sådant här, men jag vet att det har förekommit och jag har också varit en ny polis för cirka fjorton år sedan då gjorde man ju vissa observationer och genomförde slagningar och skickade till sina kollegor och så vidare men det har jag ju upphört med eftersom det är väldigt mycket, ja men om det känns som en häxjakt om man ska vara ärlig.

Mmm, ja det är ju så att det ska vara nödvändigt för ens arbetsuppgift och tjänsterelaterat och du beskriver ju här att om du skulle göra en slagning så skulle du skriva och skicka det på ett underrättelseslag eller de som har efterfrågat det om jag uppfattade dig rätt?

Ja, ja det är min spontana känsla eftersom är det tjänsterelaterat och jag har gjort en slagning så jag gör ju inte det för skojs skull utan jag gör det för att det efterfrågas och då vill jag ju att informationen ska nå rätt part.

Ja men vad bra, jag tror att jag nöjer mig där om det inte är någonting som du själv vill lägga till, ja kan ju ställa frågan också kanske om att man inte tar ut övertid eller har kvittat tid, stämmer det också?

Ja, den kan jag skriva under på för under alla mina år som polis så har jag aldrig haft mage att skriva en timma övertid exempelvis eftersom vi har hög arbetsbörda som gruppchef så ibland efterfrågas vissa uppgifter av oss som det krävs på tid, ja som du kanske vet eller har erfarenhet av, så kan man ju inte mäta allting vi gör utan vissa saker är tidskrävande och då kan det bli så att vi gör det på fritiden som tiden inte räcker till under arbetspass, så ja, jag håller med om att det är högt tryck på oss, det förekommer att vi jobbar på fritiden men det diarieförs inte alltid.

Nej och då bara frågar de arbetsuppgifter du gör på fritiden kan du bara kort beskriva vad det kan vara för någonting?

Ja det har jag i princip beskrivit tycker jag det kan var högt som lågt liksom, det kan beröra allt möjligt från observationer till att man ska vara behjälplig medarbetar till att man ska lämna över någonting till att informera den operativt ansvariga på och så vidare, alltså det är brett jag kan inte säga specifikt att det är just detta.

Nej, nej jag förstår

Ja du är också polis jag hoppas du förstår vad jag menar.

Jag förstår vad du menar, tack.



Bilaga - Skäligen misstänkt

Enhet
Särskilda utredningar, Utredning 1 Malmö SU

Diariernr
0150-K5741-21

Skäligen misstänkt person
Azan, Ali

Personnr
19840814-1532

Identifierad Kontrollsätt
Ja Annat

Kommentar
PAP



Polisen

Underrättelse/Delgivning jml RB 23:18a

Enhet
Särskilda utredningar, Utredning 1 Malmö SU

Ärende

Diariernr 0150-K5741-21 Underrättad av
Andrén, Ing-Louise

Gärning
Dataintrång Fullbordat,

Berörd person

Personnr 19840814-1532 Efternamn Azan Förnamn Ali

Underrättelsesätt
Skriftlig underrättelse genom lösbrev

Datum utsänd 2023-04-17 Yttrande senast (rådrum)
2023-04-24

Notering

Resultat av slutunderrättelse

Har inte avhörts

Information gällande erinran

Översänt med mail och enligt leveransrapport läst.

Försvare

Namn
Törnström Demetriou, Byron

Underrättelsesätt
Skriftlig underrättelse

Datum utsänd 2023-04-17 Yttrande senast (rådrum)
2023-04-24

Notering

Resultat av slutunderrättelse

Har inte avhörts

Information gällande erinran

Misstänkt har öppnat och läst mail enligt leveransrapport