



Polisförbundet



Polisförbundets rapport

HÖGRE POLISLÖNER – EN SAMHÄLLSFRÅGA

NOVEMBER 2017

INNEHÅLL

FÖRORD AV ORDFÖRANDE LENA NITZ	3
SAMMANFATTNING/SLUTSATSER	5
POLISBRISTEN – ETT SAMHÄLLSPROBLEM	7
Färre poliser – många lämnar	8
Svagare polislöner	10
Förändrat samhälle	10
Krävs mycket övertid	12
Resultaten för dåliga	13
Välkomna pengar	13
POLISFÖRBUNDETS UNDERSÖKNING	15
Lön och fler kollegor viktigast	15
Höjd lön enskilt viktigaste faktorn	18
Var tredje jobbar övertid för att få pengarna att räcka	20
Över hälften undersöker andra jobbmöjligheter	21
POLISFÖRBUNDETS KRAV PÅ HÖGRE LÖNER	23
OM UNDERSÖKNINGEN	25

Rapporten bygger på en medlemsundersökning genomförd hösten 2017 av Novus Opinion.
Grafiken är gjord av TT Nyhetsbyrån.

FÖRORD AV ORDFÖRANDE LENA NITZ

Sverige behöver fler poliser. I dag är vi alldeles för få för att klara av hela vårt uppdrag. Utredningar om grova brott läggs på hög, mindre grova brott prioriteras bort och patrullerna räcker inte till för alla larm som kommer in. Vi sviker medborgarna och det är inte acceptabelt.

När politikerna började att bjuda över varandra med sina löften om fler poliser var det ett viktigt steg för oss i Polisförbundet. Det var ett erkännande av det vi sagt i flera år – att poliserna är för få, att resurserna inte räcker till och att Polismyndigheten sliter ut sin personal med stora mängder övertid för att få verksamheten att gå runt.



Foto: Roger Schederin

I dag får inte Sveriges poliser det erkännande de förtjänar. Lönen står inte i proportion till det ansvar de har. Det är inte konstigt att poliser de senaste åren valt att lämna yrket i en utsträckning vi inte sett tidigare. Det snabbaste sättet att få stopp på flykten från Polismyndigheten är att höja lönerna. Det är också det enda sättet för att få tillbaka mer än några få av alla duktiga poliser som slutat och som gått upp i lön genom att byta arbetsgivare.

Polisycket är ett komplext och utsatt yrke och innebär för många arbetstider som utgör en påfrestning på den egna hälsan, på vänskapsförhållanden och familjeliv. Det måste vara värt det och det måste synas i plånboken att man utför ett samhällsviktigt uppdrag. Regeringen har i budgeten för 2018 avsatt mer pengar till Polismyndigheten än vad myndigheten själv begärde. En stor del av de här pengarna måste gå till löner, annars blir politikerlöftena om tusentals fler poliser i praktiken bara tomma ord.

Ansvar för att de extra pengarna hamnar i polisernas plånböcker ligger nu hos Polismyndigheten.

Vid sidan av står oppositionspolitikerna och stampar. Efter budgivningen om fler poliser gäller buden nu hur mycket pengar partierna är beredda att öronmärka för polislöner. Det är bra. Lönebildningen ska ske mellan arbetsmarknadens parter men när Polismyndig-

heten är så försvagad att rättssäkerheten hotas måste politikerna kliva fram och tillskjuta de medel som krävs för att göra polisycket mer attraktivt igen.

Poliser har en tuff arbetssituation, många utsätts för hot och våld, upplever att de inte har tillräckligt många kollegor för att klara sitt uppdrag och att ledning och styrning inte fungerar. Och i slutet av varje månad får de flesta inte tillräckligt bra betalt för att känna sig uppskattade för det många gånger svåra jobb de har.

Nu är det hög tid att vända utvecklingen. Satsningar på polisen är en nödvändig framtidsinvestering för ett tryggare samhälle.

Stockholm 2017-II-01



Lena Nitz

Polisförbundets ordförande

SAMMANFATTNING/SLUTSATSER

De senaste åren har poliser övergett yrket i en takt vi inte sett tidigare. År 2011 slutade 161 poliser som var 60 år eller yngre. Förra året valde 409 poliser att gå i förtid. Även bland poliser som närmar sig pension syns en kraftig ökning av personer som väljer att sluta innan de fyllt 65 – från 204 poliser år 2011 till 306 förra året i åldersgruppen 61–64. Halvårssiffror för i år visar samma dystra resultat för både yngre och äldre poliser.

Den negativa trenden gör det än tydligare att polisyrket måste uppvärderas.

Polisförbundet vill se:

- Högre löner.
- Bättre löneutveckling.
- Fler karriärmöjligheter.
- Löpande kompetensutveckling.

Det är nödvändigt för att nå de politiska målen om fler poliser och bättre resultat i verksamheten. Särskilt i en tid då brottsligheten ändrat form och blivit mer komplex, ärendehögarna växer, uppklaringsprocenten är fortsatt låg och myndigheten tvingas ta till stora mängder övertid för att få personalen att räcka till.

Följden av avhoppet blir att Polismyndigheten tappar både i antal poliser och i erfarenhet och kompetens i en tid då de grövsta brotten blivit grövre och mer svårutredda, de utsatta områdena fler och befolkningen växer. Samtidigt vet vi att tillströmningen av nya poliser inte kommer att ske i den takt som behövs eftersom platser på landets polisutbildningar står tomma för fjärde terminen i rad.

Med anledning av att så många poliser väljer att lämna yrket har Polisförbundet genom Novus ställt frågor till våra medlemmar om vad som är viktigast för att få dem att stanna. Resultatet är tydligt:

Sex av tio (64 procent) anser att högre lön är den enskilt viktigaste faktorn för att fortsätta som polis.

När respondenterna fick ange de fyra viktigaste faktorerna för att stanna i yrket svarade nio av tio högre lön, följt av fler poliser (64 procent), bättre arbetstider (38 procent) samt tydligare och mer tillgänglig arbetsledning (28 procent).

Tre av tio poliser (32 procent) uppger att de känner sig tvingade att jobba övertid för att få ekonomin att gå ihop. Många av dem har en grundlön på 27 000 kronor eller mindre. Av de drygt 800 svarande som jobbar enbart inom ingripandeverksamheten svarade hälften (51 procent) att de känner sig tvingade att jobba övertid av ekonomiska skäl.

SCB:s statistik över statliga löner visar hur polislönerna halkat efter de senaste dryga tio åren. I början av 2000-talet låg medelgrundlönen (lön exklusive rörliga tillägg) för poliser 1 600 kronor över det statliga genomsnittet. Förra året låg polislönerna istället 4 400 kronor under snittet.

Medelgrundlönen för en polis år 2016 var 31 200 kronor i månaden och drygt en tusenlapp högre med rörliga ersättningar som OB-tillägg. Av de svarande i Polisförbundets undersökning har 20 procent en lön som är 27 000 eller lägre.

Fritextsvaren i Polisförbundets undersökning visar att poliser är väl medvetna om hur deras lön står sig i förhållande till övriga arbetsmarknaden:

”Jag är väldigt nära att ge upp och sluta. Vart jag än går så kommer jag med största sannolikhet få mer tid till familjen och högre lön. Det svider i polishjärtat att tänka tanken men vad ska jag göra?”

POLISBRISTEN

– ETT SAMHÄLLSPROBLEM

Polisbristen kan få allvarliga följder. När brott inte utreds och leder till lagföring handlar det inte bara om att skyldiga inte döms. Offer får inte upprättelse och det sänker tilltron till rättsväsendet. I förlängningen riskerar det att leda till en ökande misstro gällande samhällets förmåga att skydda sina medborgare.

Ytterligare en risk är att människor slutar att anmäla brott för att de upplever att det inte är någon idé. Redan i dag finns exempel på hur det bildats grupper som står redo att göra polisens jobb eftersom man upplever att polisen ändå inte kommer när man ringer. I flera kommuner anser man att polisen inte längre förmår stå för tryggheten och anställer därför med kommunala pengar ordningsvakter som tar över vissa ordningshållande uppgifter.

Polisbristen medför också risker för poliserna själva. I en artikel i Expressen i juli i år, med rubriken ”En enda polisbil – i ett landskap lika stort som hela Storstockholm” förklarar en polis skillnaden mellan att jobba i storstad och i glesbygd:

”Trycker jag på min larmknapp i Göteborg har jag hjälp av 20 poliser på fem minuter. Här måste jag tänka att jag kan få hjälp av två poliser om 30 minuter”.

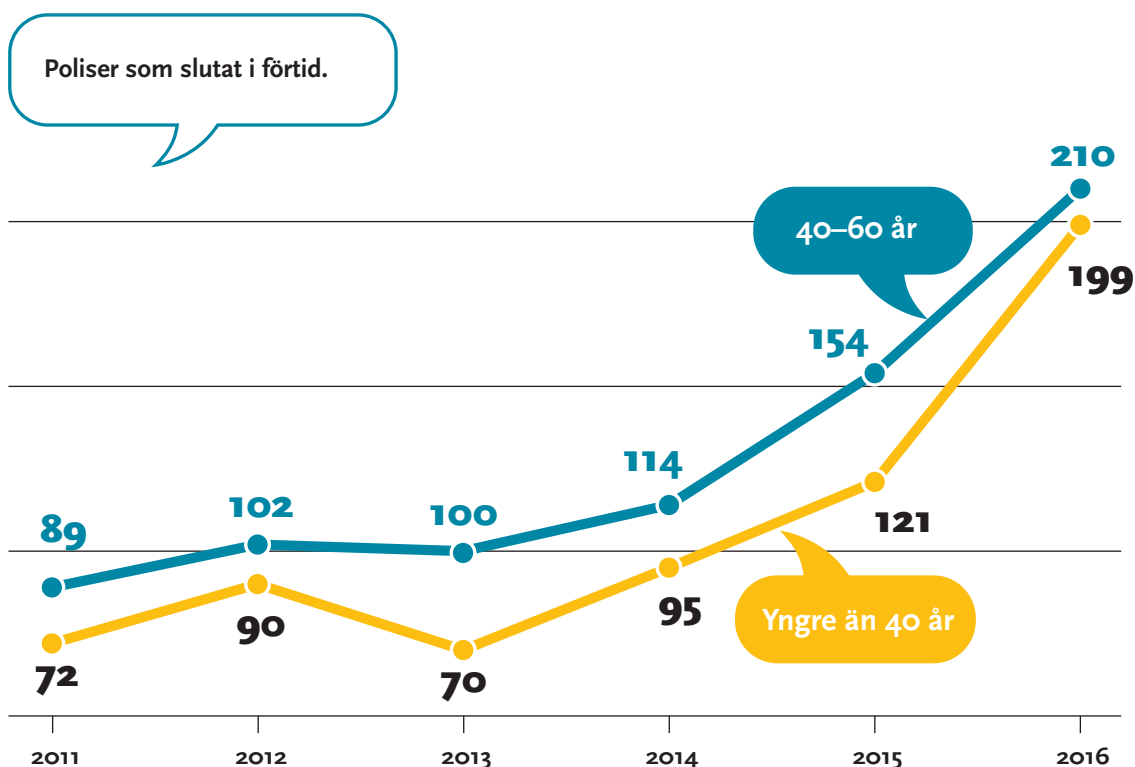
På andra ställen i landet är avstånden mellan patrullerna så långa att vissa poliser inte kan förvänta sig någon hjälp alls inom rimlig tid.

I en tidigare Novus-undersökning på uppdrag av Polisförbundet svarade sju av tio poliser att de upplever att utsattheten i yrket ökat de senaste två åren. I medierapporteringen i samband med rapportsläppet pratade poliser bland annat om att känslan av utsatthet ökar när man upplever att man är för få i vissa situationer, eller har för långt till förstärkning. Många vittnade också om en förändrad hotbild i samhället med ett råare våld, mer vapen i omlopp och utstuderade attacker mot blåljuspersonal i utsatta områden.

Färre poliser – många lämnar

2014 syntes den första ökningen i antalet poliser som slutade av andra skäl än pension. Men ökningen var så liten att det bara genom att jämföra mot siffror för tidigare år inte gick att avgöra om den hängde ihop med den kommande omorganisationen den 1 januari 2015 eller om den berodde på slumpen.

Under det första året med den nya organisationen blev det dock tydligt att poliser sade upp sig i en omfattning som de inte gjort tidigare. Under 2016 ökade avhoppet ytterligare och halvårssiffror för i år visar ingen inbromsning.

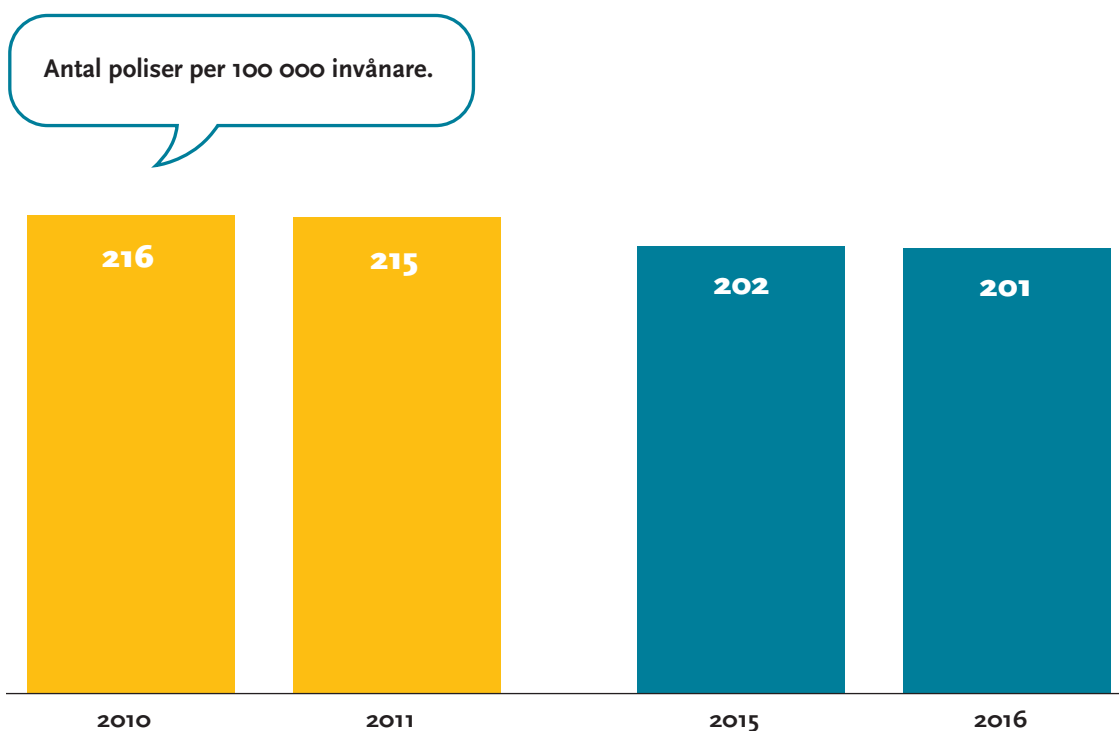


Det har sedan 2014 skett en kraftig ökning av antalet poliser som väljer att lämna polisyrket.

Källa: Polismyndigheten.

Efter en tidigare politisk satsning på fler poliser – målet på 20 000 poliser nåddes 2010 – har antalet poliser i Sverige gått ner. Flest i både antal och räknat per 100 000 invånare var poliserna 2010 och 2011. Då gick det 216 respektive 215 poliser per 100 000 invånare. Förra året var siffran nere på 201 poliser per 100 000 invånare. I antal har anställda poliser minskat med två procent sedan toppåret 2011. Mätt som antalet poliser per 100 000 invånare är minskningen sju procent.

Mäter man minskningarna i årsarbetskrafter är de ännu större – nästan fem procent i antal respektive drygt tio procent per 100 000 invånare.



År 2011 var antalet poliser som högst, 20 398, vilket innebar 215 poliser per 100 000 invånare. Sedan gick antalet poliser ner samtidigt som befolkningen växte. Förra året var 20 025 poliser anställda inom Polismyndigheten, vilket innebar att det gick 201 poliser per 100 000 invånare.

Källa: Polismyndigheten, SCB.

Svagare polislöner

Under de senaste åren, då antalet poliser som överger yrket ökat, har också löneglappet mot övriga statliga yrken blivit större än tidigare.

I början av 2000-talet låg polislönerna 1 600 kronor över det statliga genomsnittet. Förra året låg medelgrundlönen (lön exklusive rörliga tillägg) för en polis 4 400 kronor lägre än snittet för statligt anställda i SCB:s statistik.

Medelgrundlönen för en polis år 2016 var 31 200 kronor i månaden och drygt en tusenlapp högre med rörliga ersättningar som OB-tillägg. Många poliser har alltså en grundlön som är betydligt lägre än 31 200, särskilt inom ingripandeverksamheten där utsattheten för hot och våld är som högst.

Förändrat samhälle

Minskningen av antalet poliser per 100 000 invånare bör sättas in i en samhällskontext. Stora förändringar i samhället och av brottsligheten har skett under senare år vilket i hög grad påverkat polisens arbetsituation och arbetsbörda. En förändring är den kraftiga ökningen av antalet skjutningar.

Under åren 2008 till 2013 pendlade antalet inrapporterade skottskadade från slutenvård och specialiserad öppenvård upp och ner mellan som lägst 58 (2009) och som högst 89 (2011), enligt en specialkörning från Socialstyrelsen. 2014 och 2015 var antalet över hundra och offren ofta personer som inte ville samarbeta med polisen för att driva brottsutredningar framåt. Slutlig statistik för 2016 finns ännu inte.

Samtidigt har det skett en stor ökning av antalet mord i form av dödsskjutningar. Sedan några år tillbaka utgör dödsskjutningar i kriminella kretsar omkring en tredjedel av samtliga mord. Dessa mord tar stora utredningsresurser i anspråk. De kräver också stora insatser från poliser i yttre tjänst då man vet att skjutningarna riskerar att dra igång hämndspiraler med ytterligare skjutningar som följd.

Antalet mord i Sverige förra året var drygt 100, vilket inte är någon spektakulärt hög siffra i svenskt perspektiv. Men att omkring vart tredje mord de senaste tre åren varit en dödsskjutning i kriminella miljöer är anmärkningsvärt. I början av 1990-talet skedde

i snitt fyra sådana dödsskjutningar per år, enligt Mikael Rying vid Polismyndigheten. Kriminologen Sven Granath, tidigare anställd vid Polismyndigheten, numera vid Brå, beskrev förändringen så här i en TT-intervju tidigare i år:

”Våldet har förändrats de senaste åren. Det har blivit mer professionaliserat kan man säga. Mer kopplat till yrkeskriminalitet och mindre kopplat till alkohol, spontanbråk och familjevåld”.

När Polismyndigheten redogör för sina utmaningar brukar man förutom skjutningarna också ta upp konsekvenserna av migrationskrisen hösten 2015. Den har medfört resurskrävande gränskontroller, fler insatser vid asylboenden och ett ökat antal verkställigheter för de som fått avslag på sina asylansökningar.

Oroligheterna i omvärlden påverkar inte bara Sverige när människor flyr undan krig och förföljelse, de har också lett till helt andra krav på terrorberedskap. Redan 2010 utsattes Sverige för ett terrordåd vid Drottninggatan i Stockholm. Då dog endast gärningsmannen. I terrordådet på samma gata den 7 april i år dog fem personer. Den misstänkte gärningsmannen greps några timmar senare och utredningen av dådet slukar stora resurser.

Allt fler personer som stridit för islamistiska terroristgrupper har också återvänt till Sverige. Detta påverkar både Säkerhetspolisens och Polismyndighetens arbete. Hur många av återvändarna som är desillusionerade och hur många som fortsätter att verka i radikala miljöer är oklart.

En annan resurskrävande utveckling är att nazistiska grupperingar varit mer aktiva i år – och flaggat för att de ska fortsätta att vara det.

2018 är det dessutom valår. För Säkerhetspolisen och för Polismyndigheten medför det mer arbete, ett ökat övertidsuttag och en förhöjd risk för våld. Under valåret 2014 (då det även var EU-val i maj) hölls omkring 43 000 valmöten och politiska manifestationer – flera med våldsinslag. Det både slet på personalen och påverkade möjligheterna att utreda andra brott. För att kunna upprätthålla demokratin och värna mötesfriheten är antalet poliser avgörande.

I Polismyndighetens senaste budgetunderlag (för 2018-2020) tar man också upp en alltmer komplex brottslighet som sker med internet som verktyg och yttrar sig i bland annat bedrägerier och sexualbrott mot barn. Man tar även upp problemen med utsatta och särskilt utsatta områden – vilka rent resursmässigt hanteras genom att Polismyndigheten flyttar om bland sina befintliga resurser vilket därmed påverkar icke utsatta områden som förlorar personal.

Krävs mycket övertid

För att få personalen att räcka till och verksamheten att gå runt är Polismyndigheten beroende av stora mängder övertid. 2014 och 2015 landade myndighetens övertidskostnad på straxt under 500 miljoner kronor. Då ska man ha i åtanke att 2014 var valår och 2015 första året med den nya organisationen.

Förra året närmade sig övertidskostnaden 600 miljoner kronor.

Planen för 2017 var att få ner kostnaden rejält – till en nivå under den för 2014 och 2015 – men fram till april låg den ackumulerade övertidskostnaden på samma höga nivå som under förra året, för att sedan öka i samband med terrorattentatet på Drottninggatan i april. Denna ökning av kostnaden för övertid har skett trots att Polismyndigheten fyllt på med personal genom att anställa ett stort antal civila och därmed har det högsta antalet anställda någonsin – 29 690 anställda i augusti i år jämfört mot 28 264 vid utgången av 2015.

Många polisanställda har vittnat om den stora mängden sms från planerare som efterlyser personal för att fylla luckor i bemanningen. Detta gäller såväl poliser som civila på exempelvis regionledningscentralerna. På många håll i landet går man runt på minimibemanning vilket medför att befintlig personal är hårt pressad.

Att få ut fler arbetade timmar genom övertider är dyrt och sliter på personalen. Den som inte får tillräckligt med tid för återhämtning riskerar att göra ett sämre jobb, att begå misstag och att till slut bli sjukskriven.

Sjukfrånvaron i den nya myndigheten ligger också högre än tidigare. 2015 ökade den från 3,6 procent till 4,8 procent. Långtidssjukskrivningarna gick upp från 1,8 procent till 2,7. Såväl 2016 som 2017 har nivåerna sjunkit något men är fortfarande högre än året före omorganisationen.

Resultaten för dåliga

Brottsuppleringen är fortsatt dålig och andelen så kallade öppna ärenden har ökat från strax under 14 000 i slutet av 2015 till närmare 15 500 vid utgången av 2016, enligt Polismyndighetens årsredovisning. År 2011 låg ärendebalanserna på 10 000 ärenden.

Även genomströmningstiderna (den tid det tar att hantera ett ärende) har ökat kraftigt. Störst är ökningen för de ärenden som redovisas till åklagare. Där var man i slutet av förra året uppe i 71 dagar jämfört mot 32 dagar år 2011. Av Statskontorets delrapport nummer två i utvärderingen av Polismyndigheten (presenterad i september i år) framgår att åklagarna anser att polisen i den nya organisationen blivit sämre på att utreda brott.

Välkomna pengar

Under sommaren och början av hösten 2016 kände Polisförbundet äntligen att bilden av det mycket ansträngda läget inom polisen började att få gehör hos politikerna på nationell nivå.

I januari 2017 meddelade dåvarande inrikesministern, Anders Ygeman (S), att han välkomnade Polisförbundets krav på en nationell samling för polisycket. Bakom kravet låg ett behov av att polisledning, fack och departement enades om ett antal för Polismyndigheten helt nödvändiga förbättringsåtgärder. Hittills har det resulterat i flera regeringsuppdrag till Polismyndigheten gällande bland annat kompetensförsörjning, arbetsmiljö och utvecklingsmöjligheter.

Politikernas medvetenhet om problemen manifesterade sig också under årets första fyra månader i en budgivning om fler poliser. Budgivningen landade i att Anders Ygeman den 11 april meddelade att Socialdemokraterna ville avsätta sex-åtta miljarder för en satsning på 10 000 fler polisanställda till 2024.

I augusti kom mer konkreta siffror i form av ett regeringsbesked: 7,1 miljarder extra för perioden 2018-2020, varav 2 miljarder ligger före valet hösten 2018.

Såväl regeringen som Polismyndigheten har uttryckt det som Polisförbundet så länge har sagt, att villkor och löner måste förbättras för att polisycket ska bli mer attraktivt. Problemet ligger inte bara i att poliser överger yrket i en omfattning de inte gjort tidigare utan också i att platser på landets polisutbildningar står tomma för fjärde terminen i rad.

Från regeringens sida har man varit tydlig med att lönen ska sättas mellan arbetsmarknadens parter. Nuvarande ansvarig minister, Morgan Johansson (S), har därför inte kvantifierat vilka nivåer av polislöneökningar som vore rimliga. Något polislönelyft, likt lärarlönelyftet för några år sedan, vill regeringen inte ha.

När regeringen i augusti meddelade att man avsätter mer pengar till polisen än vad myndigheten äskat för 2018 sade man inte att det var pengar som skulle gå specifikt till lön. Sådana uttalanden har istället kommit från oppositionspartierna som vill att riktade pengar går till höjda polislöner.

POLISFÖRBUNDETS UNDERSÖKNING

*"Fler poliser och högre lön är lika viktiga.
Det går inte att plocka bort en av dem."*

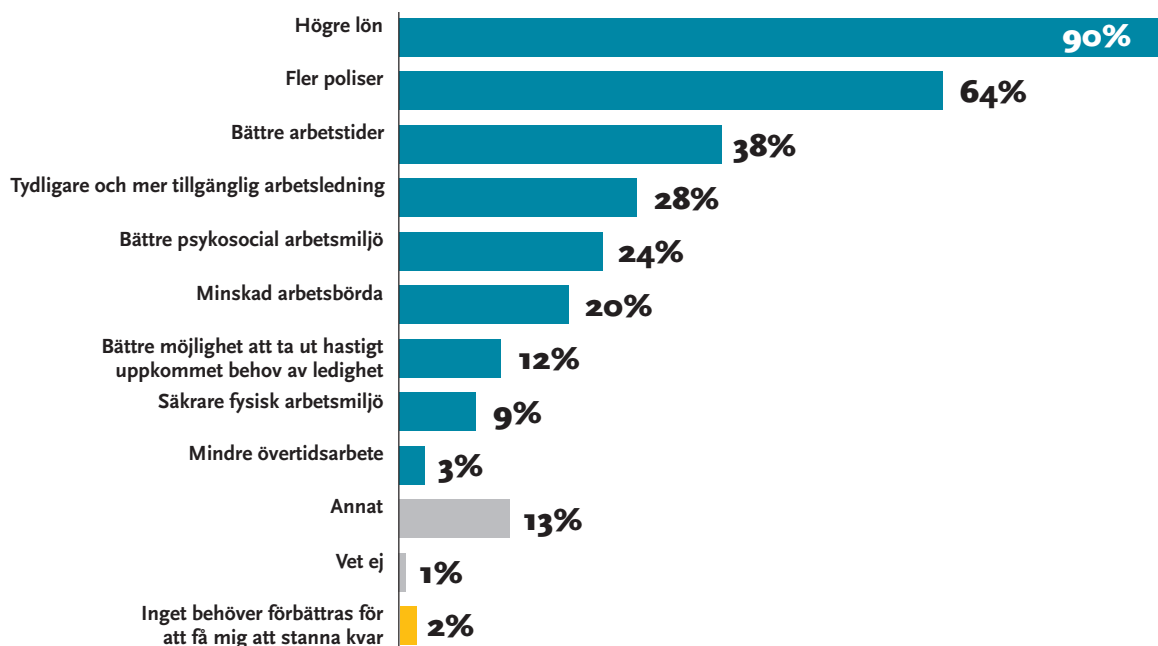
Citat från Polisförbundets undersökning

Lön och fler kollegor viktigast

Polisförbundet frågade via Novus Opinion 2 107 medlemmar vilka som var de fyra viktigaste faktorerna för att stanna kvar i polisyrket.

Nio av tio poliser svarar högre lön. Drygt sex av tio (64 procent) anger fler poliser som en av de fyra viktigaste faktorerna för att stanna. Nästan fyra av tio (38 procent) har svarat bättre arbetstider, nästan tre av tio (28 procent) tydligare och mer tillgänglig arbetsledning. Närmare var femte polis (24 procent) anser att bättre psykosocial arbetsmiljö är en av de fyra viktigaste faktorerna för att fortsätta jobba som polis.

Vad är viktigast för att du ska stanna kvar i polisyrket? (max fyra svar)



Av fritextsvaren framgår tydligt hur de svarande anser att olika svarsalternativ hänger ihop.

”Får poliser anständigt betalt kommer fler att söka, fler att stanna kvar i yrket och färre kommer att sluta. En effekt blir då att resten faller på plats gällande mindre övertid, minskad arbetsbörda, större chans till ledighet och så vidare”.

”Fler poliser skulle lösa mycket. Det skulle ge förutsättningar för bättre arbetstider och större möjligheter till ett vettigt semesteruttag. Det skulle också leda till bättre arbetsförhållanden”.

”Fler poliser behövs. Nu ställs det hårdare krav på grund av att det fattas personal. Nu kommer jag ha ännu svårare att få ihop arbetet och familjen. Jag är väldigt nära att ge upp och sluta”.

I flera av svaren går det att utläsa en oro över att allmänheten blir lidande i nuvarande situation.

”Högre lön skulle ge mig motivationen att fortsätta slita som jag och mina kollegor gör! Som det är nu finns inte motivationen och orken att fortsätta på det här viset och jag är orolig över att arbetet blir lidande gentemot allmänheten”.

När de svarande själva har fått uppge något de anser viktigt men som inte finns med bland svarsalternativen har flera skrivit om möjligheten till deltidspension. Många äldre som känner sig för slitna för att fortsätta att jobba heltid fram till 65, eller efter 65, uppger att de kan tänka sig att fortsätta att jobba som poliser bara de får gå ner i tid.

”Får jag inte delpension om något år (är 61) så kan jag tänka mig att sluta och bli pensionär och ta ströjobb hos släkting som är egen företagare”.

Bland dem som befinner sig långt från pension har istället många i fritextsvaren skrivit att de vill ha bättre utvecklingsmöjligheter och mer utbildning. Ord som kompetens och karriär är återkommande i svaren.

”Det måste finnas utvecklingsmöjligheter för poliser för att de ska stanna”.

”Utbildning och bättre karriärmöjligheter för annat än chefstjänster”.

*”Bättre utvecklingsmöjligheter för poliser som inte vill bli chefer.
Fler utbildningar och möjlighet till återhämtning. Men höjd lön är viktigast”.*

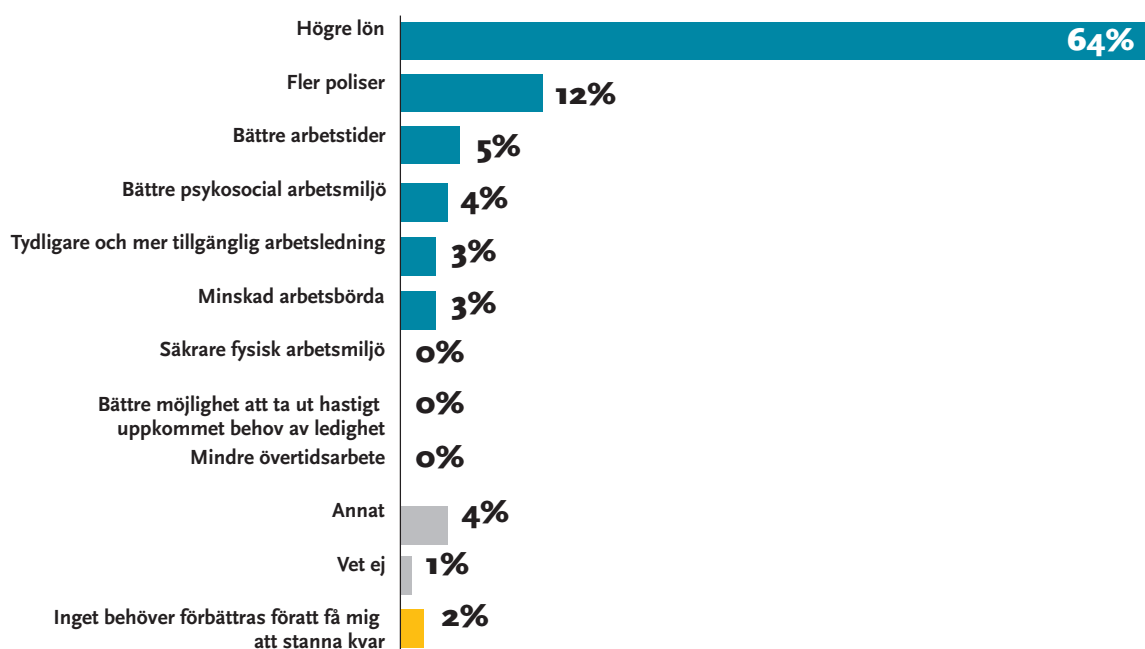
"Vart jag än går så kommer jag med största sannolikhet få mer tid till familjen och högre lön. Det svider i polishjärtat att tänka tanken men vad ska jag göra?"

Citat ur Polisförbundets undersökning

Höjd lön enskilt viktigaste faktorn

När de svarande i nästa steg i enkäten får frågan vilken som är den enskilt viktigaste faktorn för att de ska stanna i polisyret svarar drygt sex av tio (64 procent) högre lön. Drygt en av tio (12 procent) uppgav fler poliser som den enskilt viktigaste faktorn. På tredje plats kommer bättre arbetstider följt av bättre psykosocial arbetsmiljö.

Vilken är den enskilt viktigaste faktorn för att du ska stanna kvar i polisyret? (endast ett svar)



En höjd lön är alltså otroligt viktig för de svarandes motivation att stanna kvar i polisyrket. Man vill känna att man får en rimlig ekonomisk ersättning för det jobb man utför, eller man behöver helt enkelt pengarna för att få ekonomin att gå ihop.

”Jag har inte längre råd att vara polis. Jag har inte råd att köpa ett hus och får inget lån av någon bank. Jag har svårt att gå runt med ekonomin då jag är separerad och har barn. 47 år och fast trygg anställning inom staten...”

”Lönen kompenserar inte för riskerna jag utsätter mig för när jag arbetar dolt i svåra miljöer, oftast mot tungt kriminella individer”.

”Vi ska vara sjukt flexibla men man betalar inte för det. Elva år som polis och tjänar 31 000 i månaden”.

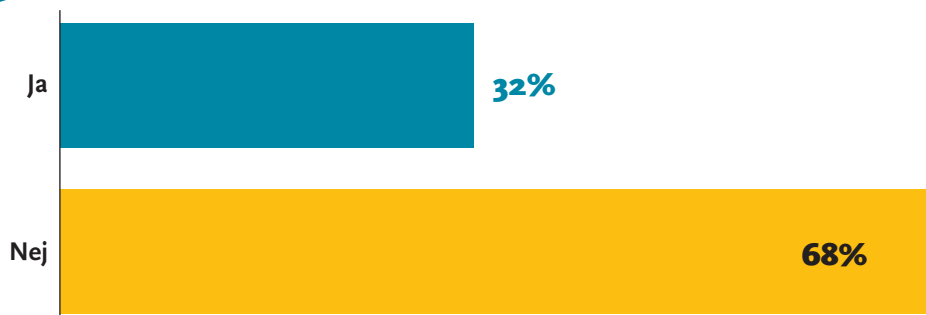
”Jag själv tjänar bra för att vara polis. Men jag lider med alla kollegor som sliter i radiobilen. Ordningspolis är det finaste man kan vara inom polisen. Lönen måste upp ordentligt. Vi har förlorat många jätteduktiga kollegor redan”.

Var tredje jobbar övertid för att få pengarna att räcka

Tre av tio (32 procent) svarande har uppgett att de känner sig tvingade att jobba övertid för att få ekonomin att gå ihop. Här finns en övervikt av poliser som är yngre än 40 år, poliser som jobbat kortare än tio år, poliser som tjänar 27 000 kronor eller mindre per månad och poliser som jobbar i ingripandeverksamhet (där lönerna är lägst). Detta är samma grupp som i Polisförbundets undersökning om utsatthet för hot och våld tidigare i år uppgav den allra högsta utsattheten.

Totalt har drygt 800 poliser i den här undersökningen uppgett att de jobbar enbart med ingripandeverksamhet. Av dem har 51 procent svarat att de känner sig tvingade att jobba övertid.

Känner du dig tvingad att jobba övertid för att få ekonomin att gå ihop?



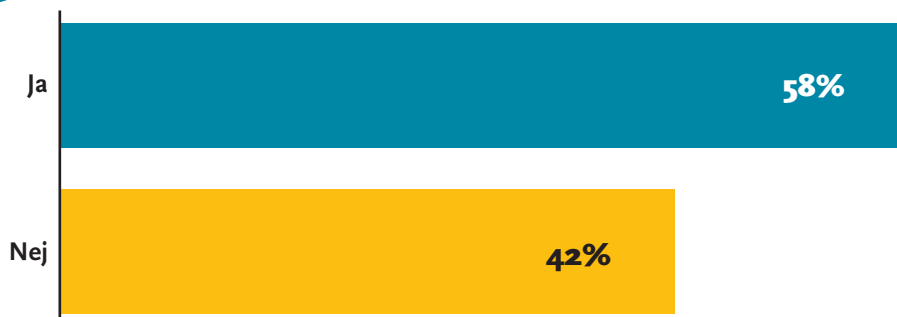
"Gör allt jag kan. Försöker saluföra mig och skapa kontakter".

Citat från Polisförbundets undersökning

Över hälften undersöker andra jobbmöjligheter

Nästan sex av tio (58 procent) har svarat att de gör något aktivt för att planera för ett arbetsliv utanför myndigheten. Frågan är medvetet formulerad för att utesluta personer som bara tänkt tanken att sluta utan att göra något aktivt för att söka sig bort.

Gör du något aktivt för att planera för ett arbetsliv utanför Polismyndigheten?



Av fritextsvaren framgår att graden av aktivitet skiljer sig kraftigt åt mellan de svarande. För många handlar det om att läsa jobbannonser medan andra både sökt och erbjudits jobb utanför Polismyndigheten.

"Har pratat med ett flertal vänner om eventuell anställning på deras företag. Kommer omgående att gå upp i lön".

"För fem år sen var det otänkbart för mig att lämna mitt drömyrke. Men det kassa ledarskapet och den låga lönen har gjort att jag aktivt letar efter jobb utanför polisen".

"Letar nytt jobb, hela tiden. Byter direkt jag finner något lämpligt"

"Kollar andra jobb men är dock polis i hjärtat".

Flera av de svarande har använt fritextmöjligheten till att motivera varför de söker sig bort från Polismyndigheten:

”Arbete i yttre tjänst värderas för lågt med låg grundlön och lågt OB-tillägg. Situationen är rörig med dålig planering och eftersatt kompetensutveckling för alla befattningar i yttre tjänst”.

”Söker annat jobb, för bättre arbetsvillkor och för att få bli uppskattad, inte bara ’en pinne”

”Svårt att motivera att stanna kvar inom polisen, speciellt ute, när man tjänar dåligt, jobbar varannan helg och ska få allt att funka med småbarnslivet”.

”Det finns ingen framtid inom Polismyndigheten om man inte väljer att satsa på de anställda, framförallt lönemässigt. Det ska synas i lönekuvertet varje månad att man har och gör ett viktigt jobb”.

Flera av dem som svarat nej på frågan om de gör något aktivt för att söka sig bort har angett i fritextsvaren att de tidigare gjort det, kommer att göra det eller funderar på att göra det.

”Inte just nu. Men har sökt en tjänst. Alla andra sökande var poliser. Vi var åtta poliser på intervju för en tjänst”.

”Det finns i tankarna. Om något dyker upp som är bättre betalt och bättre villkor så hade jag nog hoppat på det tåget”.

”Tankar på att sluta kommer och går, men älskar mötet med vår allmänhet där ute som i de allra flesta fall ger oss ett starkt stöd”.

Många fritextsvar gäller också planer på en eventuell förtidspensionering.

”Försöker komma fram till hur tidigt jag kan gå i pension”.

”Går vid 61 ifall jag inte blir beviljad deltidspension”.

”Har jobbat utanför polisen och kom tillbaka. Väljer nu mellan att hålla ut till pensionen eller säga upp mig”.

POLISFÖRBUNDETS KRAV PÅ HÖGRE LÖNER

Med nuvarande polisbrist blir det ännu tydligare än tidigare att polisyrket måste uppvärderas.

Polisförbundet kräver högre löner för att polisyrket är undervärderat, har halkat efter övriga statliga arbetsgivares medellöner och för att högre löner krävs för att både behålla dagens poliser, locka tillbaka poliser som slutat samt för att locka rätt sökande till polisutbildningen. Det politiska målet om tusentals fler poliser kommer inte vara möjligt att nå om poliser fortsätter att hoppa av i samma utsträckning som i dag, om inte fler lockas tillbaka och om utbildningsplatser fortsätter att stå tomma. Dessa problem har beskrivits i bakgrundsdelens i denna rapport.

Dan Eliasson har återkommande under sin tid som rikspolischef uttryckt att han tycker att poliser – framförallt de unga – har låga löner. Förra året kommenterade han löneökningarna med att det inte går att ”justera allt under en avtalsrörelse”, ett löfte om att mer var att vänta.

Tidigare har det inte funnits extrapengar från regeringshåll för att genomföra några större löneökningar. Det gör det nu, enligt Polisförbundet.

I sin budget för 2018 har Polismyndigheten lagt betydligt högre kostnader än tidigare. När regeringen meddelade att man lägger på två miljarder kronor extra på polisbudgeten för 2018 var det delvis ett svar på ett högre äskande. Men utöver den äskade summan lade man dessutom på 365 miljoner kronor. Polismyndigheten fick alltså mer pengar än man begärt. Det motsatta är betydligt vanligare.

I Sveriges Radios Studio Ett den 4 september sade rikspolischef Dan Eliasson så här om extrapengarna från regeringen:

”Det saknas personal runt om i Polissverige. Polisanställda, framför allt i yttre tjänst, har inte haft en tillräckligt bra löneutveckling. Med tillskotten kan vi göra förändringar till det bättre, förändringar som vi inte kunnat göra tidigare.”

I en tidigare skrivning från Polismyndigheten till Polisförbundet står att polislönerna ”behöver höjas i relation till löner för andra yrkesgrupper på arbetsmarknaden”. I klartext: Poliserna behöver få mer än märket.

Polisförbundet vill också att löneökningar byggs in i myndighetens lönesystem så att erfarenhet och kompetens faktiskt återspeglas i lön och att löneutvecklingen inte stagnerar helt, vilket skett för många poliser. I dag är alla funktioner inom Polismyndigheten klassificerade i ett system som visar funktionernas svårighetsgrad. Polisförbundet vill öka upplösningssgraden i uppföljningen i detta system för att synliggöra att de som fått en viss kompetensutveckling också ska ligga på ett högre lönesteg. Genom tydligare karriärvägar (vertikala såväl som horisontella) vill vi synliggöra kompetenser som poliser har utan att det i dag återspeglas i högre lön.

I ett första steg kommer ett sådant system att tydliggöra för vilka lönerna måste höjas och legitimera den nya lönesättningen. I nästa steg är syftet att få till en löpande kompetensutveckling som matchar stegen i lönesystemet. Detta är också i linje med det uppdrag som gått från regeringen till Polismyndigheten.

Karriärvägar inom polisen ska alltså inte bara leda till utveckling i arbetet utan också avspeglas i högre lön. Därmed byggs en uppvärdering av polisyrket in i systemet. I detta system blir det också tydligt hur lönen ska justeras vid byte av arbetsuppgifter.

Ett ytterligare problem som måste hanteras rent lönemässigt är att när nya poliser med lägre löner kommer in och äldre med högre löner slutar så påverkar det den underlagssumma utifrån vilken den procentuella löneuppräkningsgraden sker varje år. Vi har nu fler studenter på polisutbildningarna än tidigare och ambitionen är betydligt fler polisaspiranter de kommande åren. Görs inga justeringar för den här så kallade löneväxlingen kommer polislönerna att halka efter ytterligare jämfört mot andra yrkesgrupper. En sådan utveckling ser Polisförbundet som totalt oacceptabel eftersom detta redan skett tidigare och är en av förklaringarna till att polislönerna ligger många tusenlappar under medellönerna för andra statliga verksamheter.

För att förhindra att detta sker igen måste det bland annat finnas en följsamhet när det gäller ingångslönerna. De måste följa löneutvecklingen på den övriga arbetsmarknaden.

Vill Polismyndigheten på allvar lösa polisbristen måste polisyrkets attraktivitet höjas. Det behövs om svensk polis ska kunna leva upp till medborgarnas rättmätiga krav och förväntningar.

OM UNDERSÖKNINGEN

Novus Opinion har på uppdrag av Polisförbundet genomfört en medlemsundersökning om bland annat polisens motivation att stanna i yrket. Fältperioden var 30 augusti till 10 september 2017.

2 107 webbintervjuer genomfördes bland Polisförbundets medlemmar i yrkesverksam ålder. Urvalet har dragits slumpmässigt ur Polisförbundets medlemspanel. Svaren har skett anonymt.

De 2 107 svarande som genomfört hela webbintervjun utgör 60 procent av nettourvalet, vilket enligt Novus är en bra svarsfrekvens.

Novus har viktat resultaten på hur Polisförbundets medlemmar fördelar sig avseende ålder, kön och om de har förtroendeuppdrag eller inte. Undersökningsresultatet är därmed representativt för förbundets medlemmar avseende de parametrarna.



Polisförbundet

Tillsammans utvecklar vi en professionell polis