



# Konkurrenskraftiga löner för viktiga samhällsbärare

– en rapport om polisbrist och polislöner

November 2020

---

# Innehåll

---

Förord av ordförande Lena Nitz	4
Sammanfattning	5
Polisbristen som samhällsproblem	7
Polislöner som samhällsfråga	9
Beslut för hållbart samhällsbärande	12
Om undersökningarna	13



---

# Förord av ordförande

## Lena Nitz

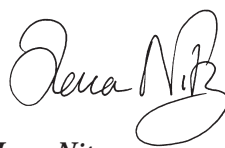
---

Länge sågs polislöner som en fråga som bara berörde poliser. Sedan kom allt fler att förstå att vi har en utbredd polisbrist och att vår kår inte räcker till fullt ut i alla delar av uppdraget. Med det kom också insikten att polislöner faktiskt är en samhällsfråga. För hur ska vi få poliser att stanna i sitt viktiga samhällsbärande uppdrag när andra aktörer lockar med både högre löner och bättre villkor?

Det finns nog fortfarande de som anser att polisyrket är ett kall. Men även den som brinner för sitt yrke ska ha betalt för sin breda kompetens och för det stora ansvar man tar. Det viktiga uppdraget att hjälpa, skydda och ställa tillrätta måste avspeglas i lönen. Allt annat är orimligt och innebär att slutkärda och missnöjda poliser söker sig till andra arbetsgivare som de uppfattar värderar deras kunskaper och erfarenheter rätt.

Arbetet ute i Polissverige drivs av ett starkt engagemang och en lojalitet med uppdraget och kollegorna. Sveriges poliser gör sitt yttersta – varje dag – i ett yrke som blivit mer och mer komplext och som kräver allt fler vitt skilda kunskaper och färdigheter. Samtidigt har yrket blivit mer utsatt med en ökad förekomst av hot och våld i både grövre och mer utstuderade former.

Polislöner är en fråga för den enskilde polisen, en fråga om att känna sig rätt värderad för det jobb man gör och de risker man tar. Lönen är ett incitament att söka sig till och fortsätta att jobba i ett svårt och hårt yrke och att vilja utvecklas där – nu och i framtiden. Men polislöner är också i hög grad en fråga för hela samhället. För när inte tillräckligt många vill söka sig till yrket, eller stanna i yrket, då tvingas samhället betala priset i form av högre nivåer av brottslighet och mänskligt lidande. Det förlorar alla på. Därför behöver våra medlemmar ha rätt ersättning för det otroligt viktiga samhällsuppdrag de utför.



**Lena Nitz**  
*Polisförbundets ordförande*

---

# Sammanfattning

---

**Sverige lider fortfarande av polisbrist och polistätheten är låg (198 poliser per 100 000 invånare) jämfört mot toppåret 2010 (216 poliser per 100 000 invånare).**

En satsning på att kraftigt öka antalet poliser pågår men utbildningsplatserna på polisprogrammen fylls inte och poliser fortsätter att lämna yrket i högre utsträckning än före omorganisationen 2015.

Polisförbundet har via Novus under året gått ut med två enkäter till vår medlemspanel på tema arbetsbelastning, lön och yrkets attraktivitet, med 3 343 respektive 2 045 svarande medlemmar.

Undersökningarna visar att polisbristen fortfarande är kännbar. Hela sju av tio poliser (70 procent) anser att deras avdelning/enhet inte har tillräcklig bemanning för att klara verksamhetens krav. Samtidigt uppger hela fyra av tio (42 procent) att de aktivt gör någonting för att planera för ett liv utanför Polismyndigheten.

Minskad arbetsbörda är en viktig faktor för att poliser ska vilja stanna kvar i yrket men viktigast av allt är högre lön. Åtta av tio (83 procent) av samtliga svarande har angett att högre lön hör till de fyra viktigaste faktorerna för att stanna i yrket. Näst viktigast för att stanna i yrket är fler poliser (56 procent), bättre arbetstider (34 procent) samt tydligare och mer tillgänglig arbetsledning (21 procent). Enbart fem procent har svarat att inget behöver förbättras för att få dem att stanna kvar.

När de svarande ombads att ange den enskilt viktigaste faktorn för att stanna i yrket svarade fem av tio (54 procent) högre lön – följt av fler poliser och bättre arbetstider.

Polislönerna ligger fortfarande lågt i förhållande till övriga statliga löner och tre av tio poliser (29 procent) uppger att de känner sig tvingade att jobba övertid för att få ekonomin att gå ihop.

**”Satsningarna på polislöner fortsätter fram till dess att de står i paritet med yrkets komplexitet och ansvar.”**

För att höja yrkets attraktivitet och på så sätt bidra till att både locka fler till yrket och hålla kvar fler i kåren vill Polisförbundet att<sup>1</sup>:

- Satsningen på fler poliser fortsätter över tid så att Polismyndigheten får den kapacitet som krävs.
- Satsningarna på polislöner fortsätter fram till dess att de står i paritet med yrkets komplexitet och ansvar.
- Yrkeserfarenhet och yrkesskicklighet premieras och lönen anpassas till arbetsuppgifternas svårighetsgrad, komplexitet samt krav på ansvar.
- Poliser får fortlöpande kompetensutveckling i form av fortbildning och utvecklings- och karriärmöjligheter.
- Polisutbildningen utvecklas och uppgraderas till en treårig högskoleutbildning om 180 högskolepoäng med tillhörande yrkesexamen.

<sup>1</sup>Punkterna i sin helhet återfinns i kapitlet ”Beslut för hållbart samhällsbärande”



---

# Polisbristen som samhällsproblem

---

Landets poliser behöver bli tusentals fler för att klara det polisiära uppdraget fullt ut i alla delar. Om det råder det politiskt enighet sedan det blivit tydligt att polisen är underdimensionerad i förhållande till ett alltmer komplext och krävande uppdrag.

Polisen är den yttersta garanten för att människor ska kunna utnyttja sina demokratiska fri- och rättigheter. Dess förmåga att förebygga, förhindra och utreda brott påverkar också människors tilltro till rättsväsendet i stort och i förlängningen till statens förmåga att skydda människor mot brottslighet.

Därför är det allvarligt – i ljuset av rådande polisbrist – att det kraftigt utökade antalet platser på landets polisprogram inte fylls och att poliser fortsätter att lämna yrket i en omfattning de inte gjorde före den stora omorganisationen av Polismyndigheten 2015.

**”Men än är det långt kvar till målet om 26 200 poliser som väntas nås i början av 2025.”**

Men ljuspunkter finns. Antalet poliser ligger nu, för första gången sedan 2011, på en nivå stadigt över 20 000 (20 423 poliser vid utgången av 2019) efter att ha pendlat upp och ner kring 20 000-strecket under flera år. Men än är det långt kvar till målet om 26 200 poliser som väntas nås i början av 2025.

Den blygsamma ökning av antalet poliser som hittills skett har också inneburit att polistätheten (mätt i antal poliser per 100 000 invånare) inte fortsatt att sjunka utan istället har återhämtat sig något.

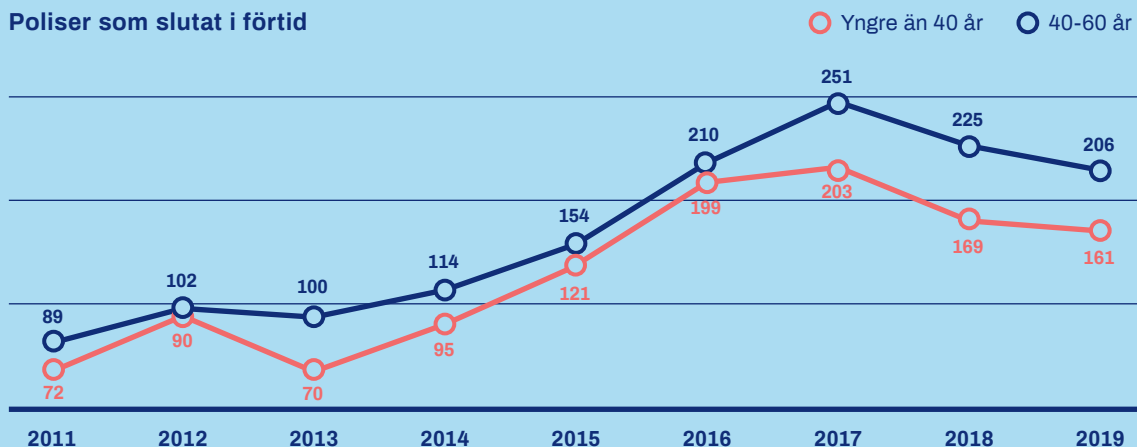
Men polistätheten är ännu inte ens i närheten av de nivåer den låg på 2010 och 2011 (216 respektive 215 poliser per 100 000 invånare). Visserligen är antalet poliser nu något högre än under toppåren 2010 och 2011, men med en befolkning som växt med omkring 800 000 sedan 2011 ligger antalet poliser per 100 000 invånare kvar på låga nivåer (198 poliser per 100 000 invånare).

En lägre polistäthet innebär att polisens arbetsbörda ökat över tid. Men även en mer komplex, mångfaceterad och mer tidskrävande brottslighet har bidragit. 31 procent av poliserna i Polisförbundets undersökning beskriver arbetsbelastningen som mycket hög. 45 procent beskriver den som hög. Det tär på både individer och på organisationen som helhet.

På samhällsnivå innebär en underdimensionerad poliskår att polisverksamheten inte fullt ut förmår att leverera i alla delar av uppdraget.

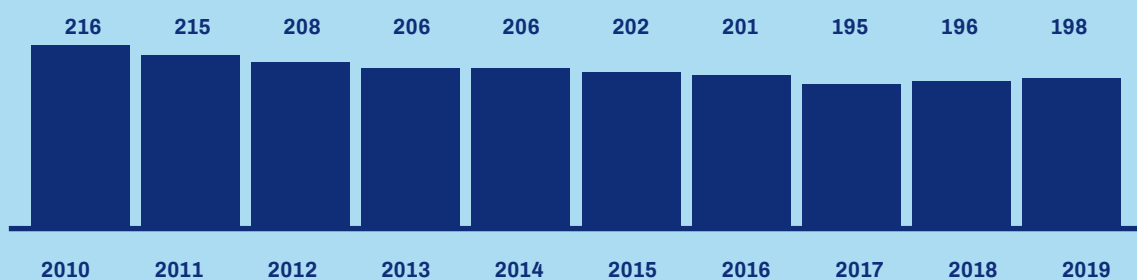
Hela 70 procent av de svarande anser att deras avdelning eller enhet sällan eller aldrig har tillräcklig bemanning för att leva upp till verksamhetskraven.

## Poliser som slutat i förtid



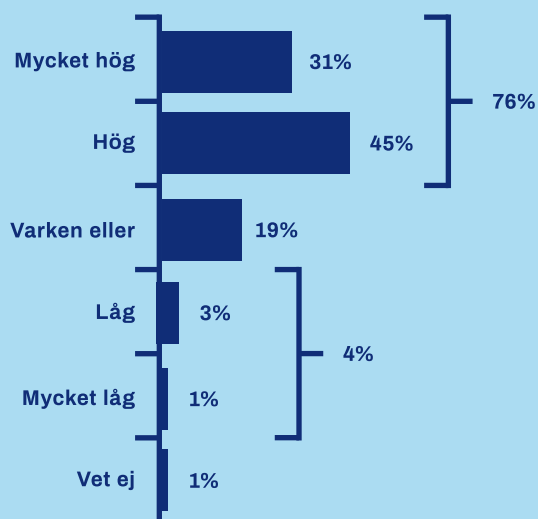
Sedan 2014 har det skett en kraftig ökning av antalet poliser som väljer att lämna polisyrket. Källa: Polismyndigheten.

## Antal poliser per 100 000 invånare

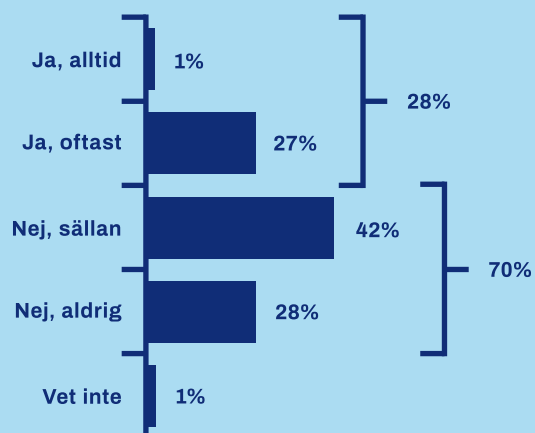


Satsningen på fler poliser har inte nått upp i nivåer som kan kompensera för befolkningstillväxten. Polistäteten (antal poliser per 100 000 invånare) ligger därför kvar på en låg nivå. Källa: Polismyndigheten och SCB.

## Hur hög eller låg är din arbetsbelastning i arbetet för närvarande?



## Har din avdelning/enhet tillräcklig bemanning i förhållande till verksamhetskraven?





---

# Polislöner som samhällsfråga

---

**För att poliskåren fullt ut ska kunna leverera i uppdraget att hjälpa, skydda och ställa till rätta måste den växa kraftigt.**

Polismyndighetens mål – efter politiska beslut om tillväxt – är att dagens drygt 20 000 poliser ska var drygt 26 000 vid utgången av 2024 (målet väntas nås först i början av 2025). Därför är det av största vikt att polisyrket både lockar fler som har vad som krävs men också att de som jobbar inom kåren förmås att stanna där. För att det ska kunna ske behöver polislönerna ligga på nivåer som både attraherar till yrket och rätt värderar poliser för komplexiteten, bredden och ansvaret som yrket innebär.

I det perspektivet är det oroande att medelgrundlönen för en polis i dag ligger flera tusen kronor under medelgrundlönen för övriga statligt anställda och att tre av tio poliser (29 procent) uppger att de känner sig tvingade att jobba övertid för att få ekonomin att gå ihop.

Högre lön är den enskilt viktigaste faktorn (54 procent) för polisens vilja att stanna i yrket. Ställda inför de fyra viktigaste faktorerna för att stanna i yrket valde hela 83 procent svarsalternativet högre lön, följt av fler poliser (56 procent), bättre arbetstider (34 procent) samt tydligare och bättre arbetsledning (21 procent). Bara fem procent svarade att inget behöver förbättras för att få dem att stanna.

## Vad är viktigast för att du ska stanna i polisyrket?





Ur ett samhällsperspektiv och i ett läge där varje enskild polis behövs mer än någonsin är det mycket problematiskt att polismyndigheterna inte värderar poliskompetensen lika högt som – eller högre än – andra arbetsgivare som vill anställa poliser.

Hos många poliser har det uppstått en känsla av att man inte bara är orimligt hårt belastad i sitt arbete utan att man inte heller värderas rätt i förhållande till det samhällsviktiga uppdrag man utför.

Bland de 42 procent svarande (685 poliser) som aktivt planerar för ett arbetsliv utanför Polismyndigheten har närmare 300 motiverat det med att de gör det på grund av lönen.

*”Arbetar inom ingripandeverksamheten. Det blir mycket helg och kvällsarbete vilket leder till familjepåfrestningar. Lönen har kommit upp lite, men inte så mycket så att det är värt att jobba vidare på treskift. Därför ser jag mig om efter andra jobb utanför myndigheten”,* skriver en polis.

En annan söker sig bort från polisen för att få *”bättre lön, bättre arbetsmiljö och bättre arbetstider”*. Även *”bättre utvecklingsmöjligheter”* nämns av många. En av dem som vill söka sig bort från Polismyndigheten motiverar sitt beslut så här: *”Bristande personlig utveckling, få eller inga karriärmöjligheter”*.

Flera av de svarande är mycket väl medvetna om att det finns andra arbetsgivare som både erbjuder bättre chanser till utveckling och karriär och dessutom är beredda att betala bättre för den polisiära kompetensen.

*”Det finns arbetsgivare som betalar nästan dubbelt så mycket för min kompetens”,* skriver en polis. Flera nämner den kraftigt växande säkerhetsbranschen som en potentiell ny arbetsgivare.



---

# Beslut för hållbart samhällsbärande

---

**Poliser har ett samhällsbärande uppdrag att upprätthålla lag och ordning samt att värna människors demokratiska fri- och rättigheter.**

Därför är det av största vikt att poliser har de rätta förutsättningarna för att göra ett riktigt bra jobb. Överlägset viktigast är att man är tillräckligt många för att fullt ut kunna leva upp till uppdraget i alla dess delar – på ett bra och effektivt sätt.

För att komma upp i rätt numerär behöver tillräckligt många med de rätta egenskaperna lockas till yrket. Men för att bromsa tappet av värdefull erfarenhet och kompetens måste polisycket också ses som så attraktivt av redan utbildade poliser att de väljer att stanna inom Polismyndigheten och Säkerhetspolisens.

**”Men lönen måste också nå nivåer där den avspeglar att poliskårens uppdrag är samhällsbärande”**

För att nå dit behöver lönen ses som en rimlig kompensation för den påfrestning yrket många gånger medför på den egna hälsan, på vänskapsförhållanden och på familjeliv. Men lönen måste också nå nivåer där den avspeglar att poliskårens uppdrag är samhällsbärande, komplext och innebär ett enormt ansvar. Dessutom måste lönen stå sig i konkurrensen med likvärdiga yrken.

För en ökad attraktivitet behöver även utvecklingsmöjligheterna i yrket öka.

**Därför vill Polisförbundet att:**

- Satsningen på fler poliser fortsätter över tid så att Polismyndigheten får den kapacitet som krävs för att svensk polis ska uppfattas som hela Sveriges polis och klara sitt uppdrag fullt ut i alla delar.
- Satsningarna på polislöner fortsätter fram till dess att de står i paritet med yrkets komplexitet och ansvar.
- Yrkeserfarenhet och yrkesskicklighet premieras och lönen anpassas till arbetsuppgifternas svårighetsgrad, komplexitet samt krav på ansvar.
- Poliser får fortlöpande kompetensutveckling i form av fortbildning och utvecklings- och karriärmöjligheter som gynnar såväl den enskilde polisens utveckling som verksamhetens resultat.
- Polisutbildningen utvecklas och uppgraderas till en treårig högskoleutbildning om 180 högskolepoäng med tillhörande yrkesexamen – för att leva upp till de alltmer komplexa krav som ställs på yrket och för att göra utbildningen konkurrenskraftig i förhållande till andra likvärdiga utbildningar.

---

# Om undersökningarna

---

**Novus Opinion har på uppdrag av Polisförbundet genomfört två medlemsundersökningar om bland annat polisens arbetsbelastning samt syn på lön och yrkes attraktivitet.**

Fältperioden för den första undersökningen var 25 februari till 13 mars 2020. 3 343 webbintervjuer genomfördes bland Polisförbundets medlemmar i yrkesverksam ålder.

Fältperioden för den andra undersökningen var 8 oktober till 22 oktober 2020. 2 045 webbintervjuer genomfördes bland Polisförbundets medlemmar i yrkesverksam ålder.

Urvalen har dragits slumpmässigt ur Polisförbundets medlemspanel. Svaren har skett anonymt. De 3 343 svarande som genomförde hela den första webbintervjun utgjorde 51 procent av nettourvalet. De 2 045 som genomförde den andra utgjorde 52 procent.

Undersökningarna är enligt Novus åsiktsmässigt representativa för Polisförbundets medlemmar. Felmarginalerna ligger inom 1,67 respektive 2,17 procent för de båda undersökningarna.

