



POLIS

# Polisiär kompetens för ökad brotts- uppklarning

– en rapport om utredares arbetssituation

November 2022

---

# Innehåll

---

<b>Förord av ordförande</b>	<b>4</b>
<b>Sammanfattning</b>	<b>5</b>
<b>Inledning</b>	<b>6</b>
<b>Brist på utredare</b>	<b>7</b>
<b>Karriärutveckling och arbetsbelastning</b>	<b>8</b>
<b>Missnöje med lönerna</b>	<b>10</b>
<b>Satsningar på polisiär kompetens</b>	<b>11</b>
<b>Om undersökningen</b>	<b>12</b>



---

# Förord av ordförande

---

Polisyirket är på många sätt ett drömjobb. Möjligheten att hjälpa andra, att värna vår demokrati och vår yttrandefrihet är nog det finaste uppdrag man kan ha. Trots det är det alldeles för många som inte ser polisyirket som ett drömyrke eller som ett framtidsyrke värt att satsa på.

När ett bemanningsföretag förra året genomförde sin årliga drömjobsundersökning fanns inte polisyirket med på tio i topp-listan. Det förvånar kanske inte när man ser vilka faktorer som många uppger är viktiga när de ska välja ett drömjobb: hög lön, meningsfulla uppgifter och möjligheter att utvecklas i yrket.

Att polisyirket är meningsfullt råder det visserligen ingen tvekan om. Men när det kommer till hög lön och möjligheter att utvecklas i yrket finns mycket att önska.

I den här rapporten har vi valt att titta särskilt på våra utredare och ser då att de känner att de missgynnats både lönemässigt och karriärmässigt under lång tid. Det här har skapat ett missnöje som spänts på av hur Polismyndigheten valt att använda senaste årens extra lönedel. Den här typen av missnöje är allvarligt. I värsta fall innebär det att kompetenta och erfarna poliser väljer att sluta som utredare inom polisen. Det bidrar till en ytterligare utspädning av den polisiära kompetensen inom utredningsavdelningarna och en förskjutning av den viktiga balans mellan den

civila och den polisiära kompetens som behövs för att arbetet ska fungera så effektivt och så kvalitativt som möjligt.

Det är därför glädjande att Polisförbundet och Polismyndigheten tidigare i år träffade en överenskommelse om uppvärdering av hela polisyirket, inte bara av vissa grupper som i Polismyndighetens tidigare fördelningar. I överenskommelsen fick vi också igenom att löneutvecklingen ska kopplas till erfarenhet. Det ser vi som absolut nödvändigt för att kunna behålla erfarna poliser i yrket.

Mycket mer behöver göras för att uppvärdera den polisiära kompetensen inom hela myndigheten, för att få fler stolta medarbetare som känner arbetsglädje och som ges bättre möjligheter att bidra till Polismyndighetens resultat. Genom att fortsätta att satsa på poliskåren satsar vi inte bara på polismyndigheterna utan på samhället i stort.



**Katharina von Sydow**  
Polisförbundets ordförande

---

# Sammanfattning

---

Polisförbundet har genomfört en medlemsundersökning, via Novus med 2 027 svarande. I en första rapport "Poliskår under press" som presenterades i maj 2022, beskrevs resultaten för hela gruppen poliser. Nu har vi tittat närmare på gruppen utredare för att den gruppen urskiljer sig negativt i sina svar jämfört med övriga poliser.

Undersökningen visar att missnöjet bland de polisiära utredarna är stort och att polisbristen fortfarande är kännbar.

80 procent uppger att arbetsbelastningen har varit hög det senaste året, jämfört med 74 procent för poliskollektivet som helhet.

71 procent anser att deras avdelning eller enhet sällan eller aldrig har tillräcklig bemanning för att leva upp till verksamhetskraven, vilket kan jämföras med 63 procent för poliserna som grupp.

Polisbrist och arbetsbörda avspeglas också i bristande motivation att stanna i yrket. Nästan hälften av de polisiära utredarna (47 procent) svarande att de aktivt gör något för att planera för ett arbetsliv utanför Polismyndigheten. För hela gruppen poliser är motsvarande siffra 44 procent.

Högre lön är den enskilt viktigaste faktorn för utredarna att vilja stanna i yrket.

I undersökningen framgår det att 63 procent av samtliga svarande anser att den dåliga uppklämningen av brott beror på att det saknas poliser i utredningsverksamheten.



Bristen på polisiära kompetens påverkar myndighetens resultat negativt och bidrar till att människor som utsätts för brott inte får den upprättelse de förtjänar eller att brottslingar inte får stå till svars för sina handlingar.

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:

- Satsningen på fler poliser, med en gedigen utbildning, 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.
- Administrationen minimeras och fler arbetsuppgifter automatiseras. Det administrativa stödet, exempelvis genom att anställa civil personal, ökar.

---

# Inledning

---



Sverige lider fortfarande av polisbrist och även om polistätheten har ökat är den fortfarande allt för låg: 205 poliser per 100 000 invånare 2021 jämfört mot toppåret 2010 med 216 poliser per 100 000 invånare.

Sedan den dåvarande regeringen 2017 beslutade om målet med 10 000 fler polisanställda till år 2024 har poliskåren vuxit med nästan 1 500 poliser (slutet av 2021). Det saknas dock fortfarande över 4 000 poliser för att målet om 26 200 poliser ska bli verklighet vid årsskiftet 2024/2025.

Polisbristen påverkar polisens arbetsbelastning och den psykosociala arbetsmiljön. Den påverkar även Polismyndighetens förmåga att fullt ut leverera i alla delar av samhällsuppdraget.

Under de senaste åren har fokus varit på att få fler synliga poliser närmare medborgarna. Polismyndigheten har gjort riktade lönesatsningar och från politiskt håll har det funnits en ambition att få ut fler poliser på gator och torg.

Men för att få fler fällande domar krävs satsningar på hela kedjan, på allt från de poliser som är först på plats till de som senare utreder brotten. Dessa satsningar har tyvärr i allt för stor utsträckning uteblivit. De senaste årens lönesatsningar har framför allt gått till poliser i yttre tjänst, inte till de som utreder brotten.

---

# Brist på utredare

---

Att få sin sak prövad i rimlig tid hör till ett fundament i en rättsstat. Polisen har dock under längre tid kritiserats för dålig upplärning av brott. På frågan om vad den främsta förklaringen till att upplärningen av brott inte är högre svarade en majoritet av de 2 027 poliserna i Polisförbundets Novus-undersökning att det är brist på poliser i utredningsverksamheten.



Vad är främsta orsaken till att upplärningen av brott inte är högre?



---

# Karriärutveckling och arbetsbelastning

---



Anledningarna till att det råder brist på poliser i utredningsverksamheten är flera. Satsningen på fler poliser kom i gång för sent och utbildningsplatserna har inte fyllts. Det har därför funnits för få poliser generellt och efter omorganisationen 2015 har dessutom fler poliser än tidigare valt att lämna yrket.

Även när det gäller utredarna märks yrkets låga attraktivitet. Nästan varannan polisiär utredare, 47 procent, gör aktivt något för att planera för ett arbetsliv utanför Polismyndigheten.

Polisiär kompetens är någonting som grundas redan i urvalet till utbildningen, som lärs ut under utbildning och praktik och som sedan utvecklas i själva yrkesutövningen. Att bli en skicklig polis, i såväl inre som yttre tjänst, tar tid. Att så många poliser aktivt planerar för ett arbetsliv utanför myndigheten – och att så många redan lämnat – är därför ytterst allvarligt. I dag vet vi exempelvis att det saknas erfarna polisiära utredare för att utreda grova brott – ett problem det inte finns någon quick fix för att lösa.

Orsakerna till att polisiära utredare ser sig om efter andra jobb är flera. Av vår undersökning går det att utlösa ett missnöje som består av olika delar.

61 procent anser att det inte finns tillräckligt med karriär- och utvecklingsvägar för dem inom polisen, jämfört med 57 procent för hela poliskåren.

Ännu fler, 72 procent, anser att det inte finns tillräckligt med karriär- och utvecklingsvägar i deras nuvarande funktion.

80 procent av utredarna svarar också att arbetsbelastningen har varit hög de senaste tolv månaderna. På frågan om avdelningen/enheten man jobbar på har tillräcklig bemanning i förhållande till verksamhetskraven svarade 71 procent av utredarna nej. Följden av den bristande bemanningen blir växande ärendehögar, en känsla av otillräcklighet som inverkar negativt och att högprioriterade ärenden prioriteras ner.





# 47%

av de polisiära utredarnas  
planerar aktivt för ett arbetsliv  
utanför Polismyndigheten

## 61%

anser att karriärutvecklingsvägarna är otillräckliga inom polisen

## 72%

anser att karriärutvecklingsvägarna är otillräckliga i sin nuvarande funktion

## 80%

anser att arbetsbelastningen har varit hög de senaste tolv månaderna

## 71%

anser att bemanningen är otillräcklig i förhållande till verksamhetskraven

### Följder av den bristande bemanningen

## 76%

Växande  
ärendehögar

## 76%

En känsla av  
otillräcklighet

## 58%

Högprioriterade  
ärenden prioriteras ner

---

# Missnöje med lönerna

---

**67%**

av de polisiära utredarna är  
missnöjda med sin lön

När det gäller de faktorer som de polisiära utredarna anser är viktigast för viljan att stanna i yrket toppar högre lön, fler poliser och minskad arbetsbörda.

När det gäller lönen är det framför allt utredaren som känner ett stort missnöje, 67 procent uppger att de är missnöjda med hur deras löneutveckling sett ut under de senaste tre åren. För poliskåren som helhet är motsvarande siffra 57 procent.

Trots de senaste årens lönesatsningar är det uppenbart att lönerna inte har kommit upp i den nivå som krävs för att poliskåren ska kunna växa i den takt det är tänkt. Arbetsgivaren sätt att hantera lönemedlen har också skapat stor frustration inom kåren.



---

# Satsningar på polisiär kompetens

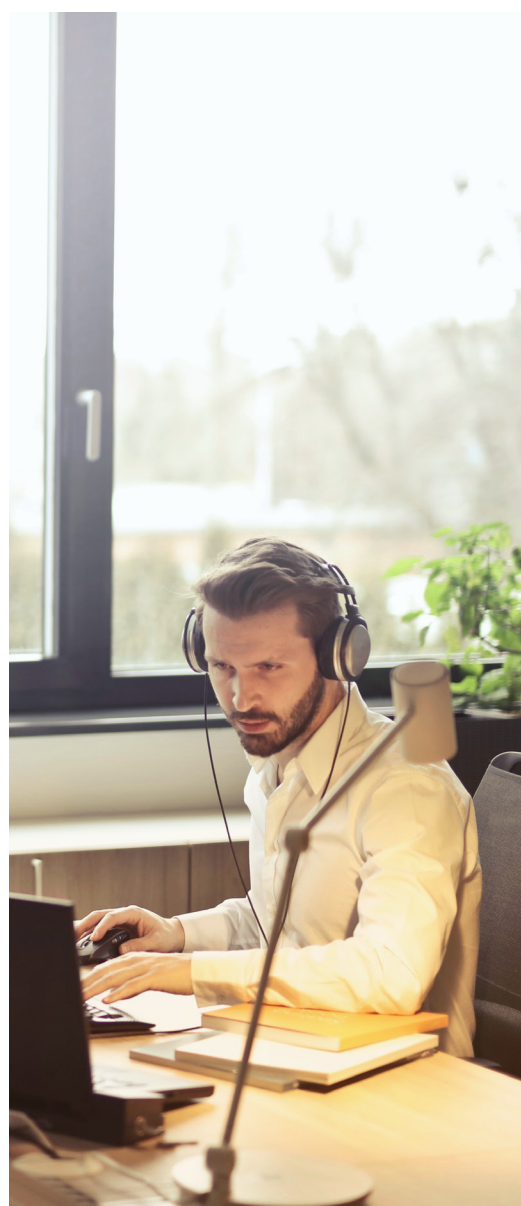
---

Förmågan att attrahera och hålla kvar polisiär kompetens inom polisverksamheten är oerhört viktig för effektivitet och tillfredsställande resultat. Ytterst handlar det om att värna allmänhetens tillit till rättsstatens förmåga att upprätthålla trygghet och säkerhet och om att kunna ge brottsoffer upprättelse när brott har begåtts.

Såväl bland poliser generellt som bland polisiära utredare specifikt känner många i dag att de inte har de förutsättningar som krävs för att göra ett bra jobb. Många känner att de inte heller får betalt för komplexiteten i arbetsuppgifter och för ansvaret som kommer med yrket.

## **Polisförbundet vill därför att:**

- Satsningen på fler poliser, med en gedigen utbildning, fortsätter över tid så att Polismyndigheten får den kapacitet som krävs. Fortsatta satsningar är nödvändiga för effektivitet och resultat men också för en arbetsmiljö i vilken poliser kan jobba på bästa sätt och vilja stanna kvar i.
- Satsningarna på polislöner fortsätter fram till dess att de står i paritet med yrkets komplexitet och ansvar samt måste avspegla det faktum att poliskårens uppdrag är samhällsbärande. Lönerna måste också kunna stå sig i konkurrensen med andra likvärdiga yrken.
- Det administrativa stödet förbättras för att avlasta poliser och för att frigöra polisiär tid. Detta kan ske både genom att anställa särskilda administratörer men också genom att arbetsuppgifter automatiseras och system effektiviseras.



---

# Om undersökningen

---

**Novus har på uppdrag av Polisförbundet genomfört en medlemsundersökning om bland annat polisens arbetsbelastning samt syn på lön och yrkets attraktivitet.**

Fältperioden för undersökningen var 3 mars till 29 mars 2022. 2 027 webbintervjuer genomfördes bland Polisförbundets medlemmar i yrkesverksam ålder. Av dessa var det 23 procent som uppgav att de arbetade som utredare.

Urvalet har dragits slumpmässigt ur Polisförbundets medlemspanel. Svaren har skett anonymt.

De 2 027 svarande som genomförde hela webbintervjun utgjorde 52 procent av nettourvalet.

Undersökningarna är enligt Novus åsiktsmässigt representativa för Polisförbundets medlemmar. Felmarginerna ligger inom 2,18 procent.



