



Poliskår under press

– en rapport om arbetsbelastning och löner

Maj 2022

Innehåll

Förord av ordförande	5
Sammanfattning	6
Polistillväxten går långsamt	7
Polisers arbetsbelastning ökar	8
Ensam i kritiska situationer	10
Planerar för annat arbete	11
Fortfarande stort missnöje med lönen	14
Om undersökningen	15



Förord av ordförande

Svensk polis står inför en rad utmaningar. Vi har en poliskår som har varit under stark press under lång tid. Omvärldshändelser i kombination med en alltmer komplex brottslighet och en stor polisbrist har påverkat mina medlemmars arbetsmiljö och arbetsbelastning negativt.

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

Vi måste därför få rätt förutsättningar att göra ett bra jobb. Det finns ingen annan enskild faktor som är så viktig för polisens arbetsmiljö och arbetsbelastning som fler poliser.

För fem år sedan beslutade regeringen att Polismyndigheten fram till år 2024 skulle växa med 10 000 fler medarbetare, varav majoriteten skulle vara poliser. Polismyndigheten har vuxit rejält sedan dess. Men tyvärr går tillväxten av fler poliser allt för långsamt. Det är framför allt civilanställda som har anställts på myndigheten under den här tidsperioden.

För att attrahera fler till polisyrket och för att behålla de poliser vi har och locka tillbaka de som slutat måste polisyrket bli ett framtidsyrke med goda karriär- och utvecklingsmöjligheter.

Det kräver ytterligare åtgärder för att få fler att välja ett yrke som kommer med stora utmaningar

– men som samtidigt, under rätt förutsättningar, är ett drömyrke för väldigt många.

Lönen måste ses som en rimlig kompensation som för det faktum att poliskårens uppdrag är samhällsbärande, komplext och innebär ett enormt ansvar. Dessutom måste lönen stå sig i konkurrens med likvärdiga yrken. Den måste även ses som en rimlig kompensation för den påfrestning yrket många gånger medför på den egna hälsan, på vänskapsförhållanden och på familjeliv. Så är det inte i dag.

Missnöjet med löneutvecklingen och hur arbetsgivaren har hanterat de extra lönebidragen är stort inom poliskåren. Dessutom uppger många att karriärmöjligheterna är för få. Det är därför inte så konstigt att många poliser planerar för ett yrkesliv utanför myndigheten.

Det här handlar om så mycket mer än om polisens villkor, arbetsmiljö och arbetsbelastning. Det handlar om att ge de förutsättningar som krävs för att poliser på bästa sätt ska kunna värna allas vår trygghet och demokratiska fri- och rättigheter.

Lena Nitz
Polisförbundets ordförande

Sammanfattning

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.

Polisbristen påverkar poliser arbetsbelastning och den psykosociala arbetsmiljön. Den påverkar även Polismyndighetens förmåga att fullt ut leverera i alla delar av sitt samhällsuppdrag. Det framgår tydligt av den medlemsundersökning Polisförbundet gjort via Novus, med 2 027 svarande medlemmar.

Undersökningen visar att polisbristen fortfarande är väldigt kännbar. 74 procent uppger att arbetsbelastningen har varit hög det senaste året. 63 procent anser att deras avdelning eller enhet sällan eller aldrig har tillräcklig bemanning för att leva upp till verksamhetskraven.

Polisbristen innebär att nästan var fjärde polis (23 procent) varit tvungna att klara sig själva i kritiska situationer utan tillgång till polisförstärkning. Den vanligaste situationen är när man ingått i en patrull och andra patruller varit för långt bort eller på andra uppdrag.

Polisbrist och arbetsbörda avspeglas också i bristande motivation att stanna i yrket. 44 procent av de svarande anger att de aktivt gör något för att planera för ett arbetsliv utanför Polismyndigheten.

Även om många vill se fler poliser är högre lön den enskilt viktigaste faktorn (64 procent) för polisens vilja att stanna i yrket. Ställda inför de fyra viktigaste faktorerna för att stanna i yrket valde hela



86 procent svarsalternativet högre lön, följt av fler poliser, bättre arbetstider och minskad arbetsbörda. Endast fem procent har svarat att inget behöver förbättras för att få dem att stanna kvar.

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.
- Hälsundersökningar erbjuds regelbundet.

Polistillväxten går långsamt



Sedan regeringen 2017 beslutade om målet med 10 000 fler polisanställda till år 2024 har poliskåren vuxit med nästan 1 500 poliser (slutet av 2021). Tillväxten går långsamt och trots stora rekryteringsinsatser står många utbildningsplatser tomma och poliser lämnar yrket i förtid.

Under förra året lämnade 326 poliser arbetet i förtid. Totalt slutade 762 poliser, vilket är 137 fler än året innan. Under 2021 återrekryterades 138 poliser, vilket är 37 färre än år 2020.

Men ljuspunkter finns. Antalet poliser ligger nu på en nivå stadigt över 21 000 (21 386 poliser vid utgången av 2021) efter att ha pendlat upp och ner kring 20 000-strecket under flera år. Den ökning av antalet poliser som skett har också inneburit att polistätheten (mätt i antal poliser per 100 000 invånare) ökade under förra året, då det gick 205 poliser per 100 000 invånare.

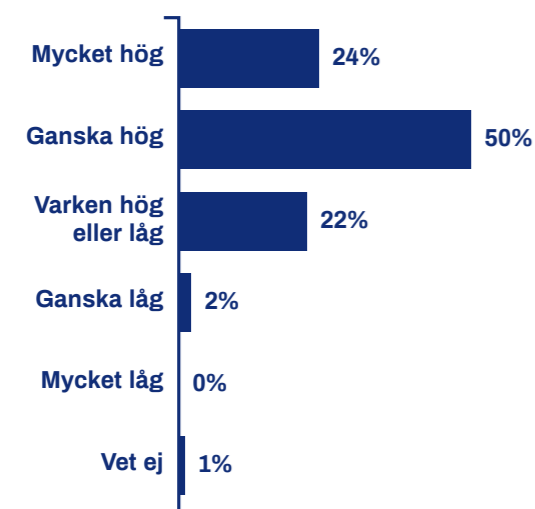
Det är dock fortfarande långt kvar till toppnoteringen år 2010 då antalet uppgick till 216 poliser per 100 000 invånare. Det är också långt kvar till Polismyndighetens mål om 26 200 poliser till början av 2025.

Polisers arbetsbelastning ökar

Den låga polistätheten innebär att polisens arbetsbörda ökat över tid. Ovanpå det har även brottsligheten ändrat karaktär och i många fall blivit både grövre och mer svårutredd.

Drygt varannan polis (55 procent) upplever att deras arbetsbelastning har ökat det senaste året och tre av fyra poliser anser att deras arbetsbelastning är hög. (24 procent uppger att arbetsbelastningen är mycket hög och 50 procent beskriver den som ganska hög.)

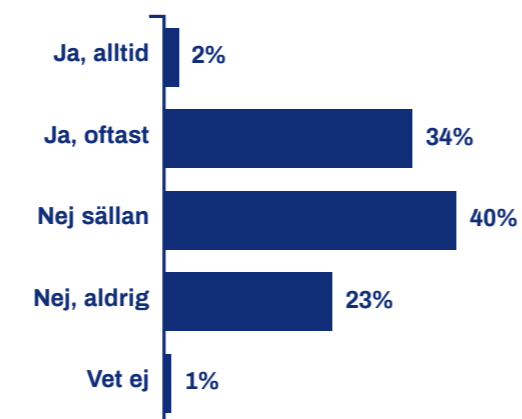
Hur hög eller låg har din arbetsbelastning varit de senaste åren?



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

Hela 63 procent av de svarande anser att deras avdelning eller enhet sällan eller aldrig har tillräcklig bemanning för att leva upp till verksamhetskraven. Även om det har blivit en förbättring sett två år tillbaka, då 70 procent uppgav detta, så är siffran fortfarande alldeles för hög.

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



Vilka blir följderna av att det sällan/aldrig finns tillräckligt med personal på din avdelning? (flera svar är möjliga)



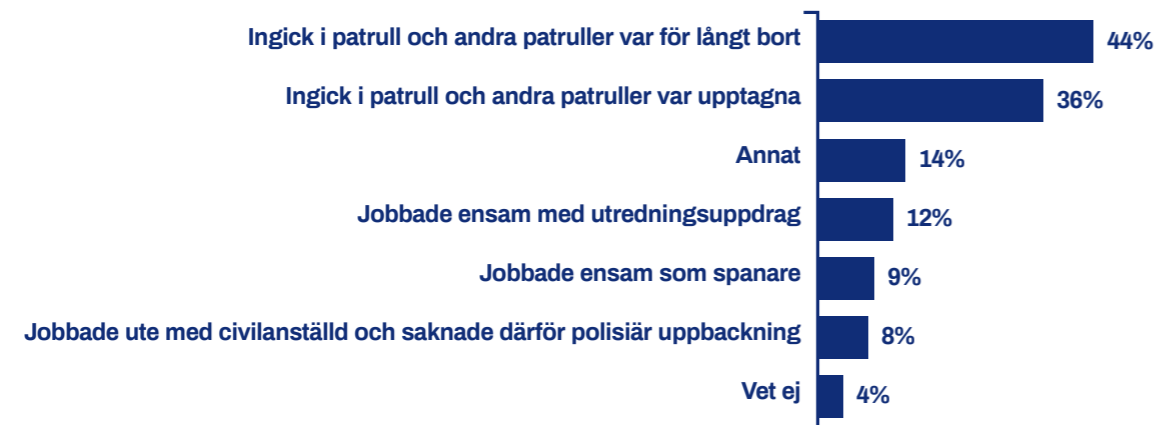
Polisbristen påverkar också den psykosociala arbetsmiljön negativt. 72 procent uppger att följden av att det sällan eller aldrig finns tillräckligt med personal på avdelningen är en känsla av otillräcklighet.

36 procent uppger att resursbristen leder till ett övertidsuttag som sliter på personalen. Lika många svarar att högprioriterade ärenden prioriteras ner, att ärendehögarna växer och att utrymmet för egeninitierade insatser är litet.



Ensam i kritiska situationer

I vilken kritisk situation befann du dig när du inte hade tillgång till polisförstärkning?
(flera svar är möjliga)



Polisbristen innebär att nästan var fjärde polis (23 procent) varit tvungen att klara sig själv i kritiska situationer utan tillgång till polisförstärkning.

Att poliser av olika skäl hamnar i dessa ensam-situationer får inte bara konsekvenser för den enskilde polisens säkerhet. En polis i underläge medför också i extremfallet en risk för allmänheten när polisen inte kan ingripa på ett säkert sätt – eller i värsta fall inte kan ingripa alls.

Hur många som de facto jobbat ensamma som så kallad singelpatrull och hur många som av olika skäl hamnat i en situation där de inte kunnat få hjälp av kollegan som ingår i patrullen, eller av andra patruller, framgår inte av enkätsvaren. Den vanligaste situationen då man inte haft tillgång till polisförstärkning är när man ingått i en patrull och andra patruller varit för långt bort eller på andra uppdrag. I fritextsvaren är det även bland andra hundförare, MC-poliser och yttre befäl som

berättar om kritiska situationer då de inte haft tillgång till polisförstärkning.

”Arbetade med gripen tillsammans med civil. Mannen blev aggressiv och ingen annan personal fanns på orten. Jag fick själv stävja hans beteende då den civila satt kvar på sin plats och skrev. Det gick lyckligtvis bra ändå”, skriver en polis.

En annan skriver att det är vanligt förekommande med ensamarbete: ”Det som normalt kräver två patruller i storstäder åker vi alltid ensamma på. Insatsstyrkan är minst två timmar bort, vanlig patrull är cirka en timme bort”.



Planerar för annat arbete

Att polisbristen och arbetsbelastningen påverkar poliser står klart. Det är också många som planerar för ett arbetsliv utanför Polismyndigheten.

På frågan om man gör något aktivt för att planera för ett arbetsliv utanför Polismyndigheten svarar 44 procent ja. Det är en ökning med åtta procentenheter sedan samma fråga ställdes förra året.

Högre lön är den enskilt viktigaste faktorn (64 procent) för polisens vilja att stanna i yrket. Ställda inför de fyra viktigaste faktorerna för att stanna i yrket valde hela 86 procent det svarsalternativet.

Det är en ökning sedan frågan ställdes 2021. Då var siffrorna 54 procent respektive 82 procent.

I fritextsvaren framgår att väldigt många känner av den hårda arbetsbelastningen och att lönen inte kompenserar för det engagemang man har. Den lediga tiden räcker inte till återhämtning innan nästa pass börjar. En polis förklarar varför ett annat jobb lockar: ”Bättre lön, bättre arbetstider. Mer tid för familj och vänner”.

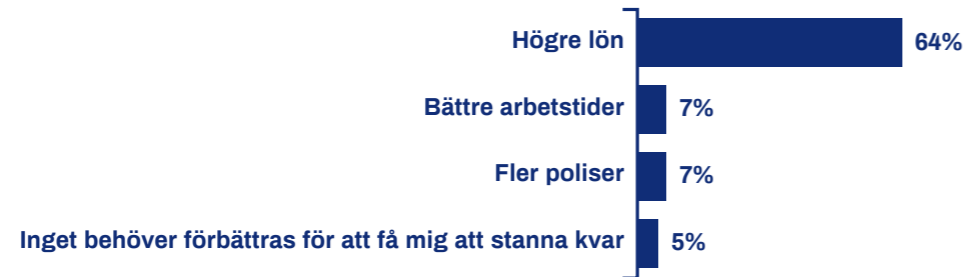
En annan svarar att personen i fråga söker ”ett arbete som är något lugnare och där min erfarenhet, kompetens och lojalitet värderas mer i kronor och ören”.



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



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



56%
anser att deras IT-system inte är utformade för största möjliga effektivitet

Anser du att de olika IT-system du jobbar i är utformade för största möjliga effektivitet?

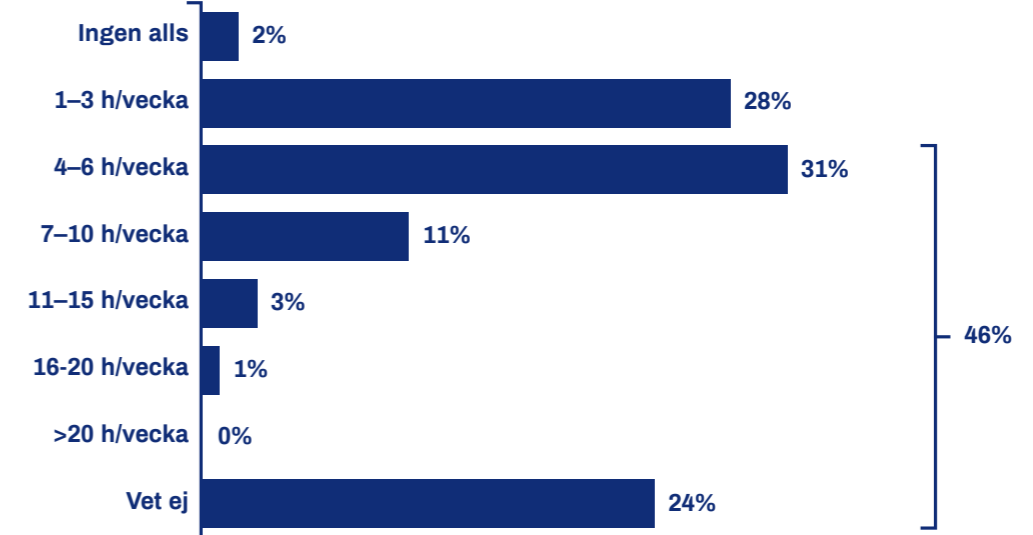


Förutom behovet av fler kollegor finns det åtgärder som Polismyndigheten kan vidta för att förbättra arbetsmiljön och för att också få ut mer "polistid" av varje polis.

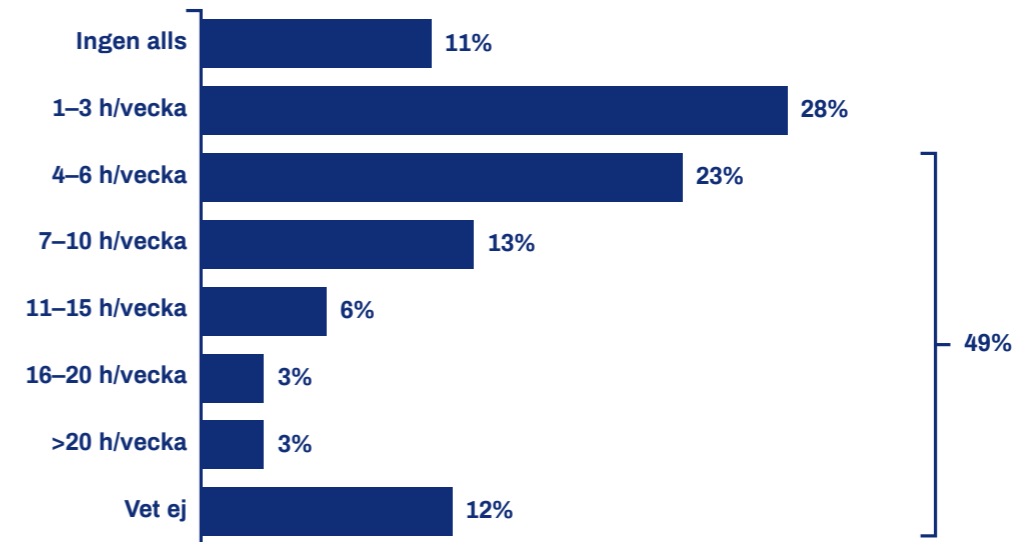
Drygt hälften (56 procent) av alla som svarat på vår undersökning anser att de olika IT-systemen man jobbar med inte är utformade för största möjliga effektivitet.



Hur mycket tid uppskattar du att du skulle kunna spara in om IT-systemen du jobbar i var ändamålsenligt utformade?



Hur mycket tid lägger du på administrativa uppgifter som en civilanställd skulle kunna göra istället?



Och här finns det tid att spara. 31 procent svarade att de skulle spara 4-6 timmar i veckan om IT-systemen var ändamålsenligt utformade. 11 procent svarade att de skulle spara 7-10 timmar i veckan. Det var bara 2 procent som uppgav att de inte skulle spara någon tid alls.

Dessutom uppger hälften (49 procent) av alla poliser att det lägger minst 4-6 timmar i veckan på administration som en civilanställd skulle kunna göra.

Fortfarande stort missnöje med lönen

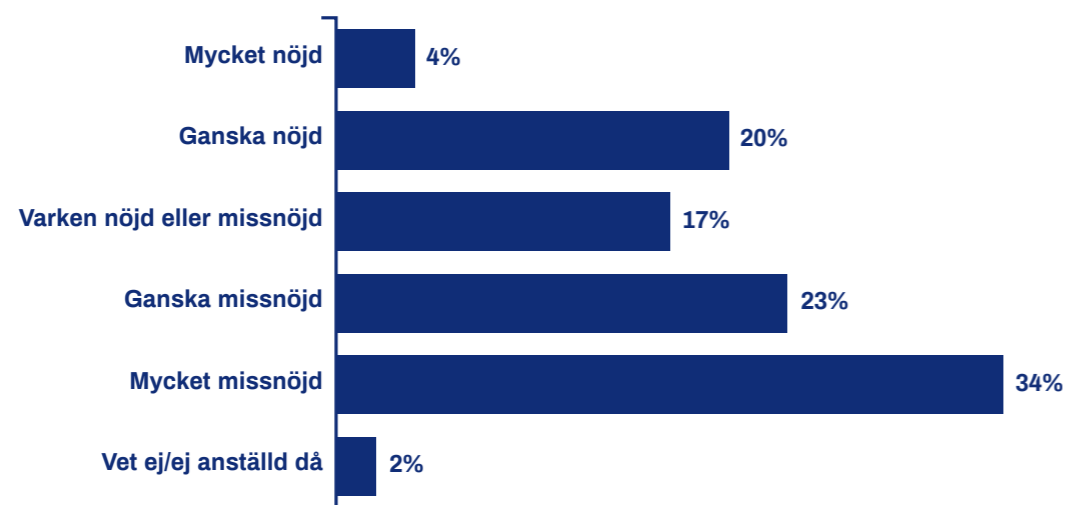
För att kompensera för den ibland orimliga arbetsbörda som poliser ställs inför krävs lön och villkor som kan konkurrera med likvärdiga yrken. Lönen måste avspegla det faktum att poliskårens uppdrag är samhällsberedande, komplext och innebär ett enormt ansvar.

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

57 procent av Polisförbundets medlemmar svarar att de är missnöjda med löneutvecklingen de senaste tre åren. Och nästan tre av tio poliser (29 procent) uppger att det känner sig tvingade att jobba övertid för att få ekonomin att gå ihop.

Dessutom uppger 57 procent att det inte finns tillräckligt karriär- och utvecklingsvägar för dem inom polisen. Ännu fler, 70 procent, anser att det inte finns tillräckligt med karriär- och utvecklingsvägar i deras nuvarande funktion. Det är en ökning med fem procentenheter sedan frågan ställdes förra året.

Hur nöjd är du med din löneutveckling de senaste tre åren?



Om undersökningen

Novus Opinion 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.

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.

Felmarginalerna ligger inom 2,18 procent.



