



Polisförbundet

Stockholm, 2017-05-05

# Utmaningar för hela Sveriges polis - en rapport från Polisförbundet





## INNEHÅLL

1.	FÖRORD .....	3
2.	INLEDNING .....	4
3.	ALLTFÖR MÅNGA POLISER SLUTAR .....	5
4.	EN EFFEKTIVARE POLISVERKSAMHET .....	7
5.	FEEDBACK OCH LÄRANDE.....	12
6.	10 PUNKTER FÖR EN STÄRKT POLISPROFESSION.....	15



## 1. FÖRORD

Att stärka polisyrkets status och attraktionskraft är inte bara av intresse för poliskåren. Det är i allra högsta grad ett riksintresse. Att utveckla svensk polis är en nödvändig framtidsinvestering för det tryggare samhälle som medborgarna har rätt att kräva och för att tilltron till det gemensamma samhällsbygget ska upprätthållas.

Sverige har en professionell polis som under senare år har brottats med en rad problem. Polisens förmåga att utreda och klara upp brott har starkt kritiserats. Förra året lämnade polisen tio procent färre utredningar jämfört med året innan till Åklagarmyndigheten. Det är allvarligt.

Den är också tydligt att även om den svenska poliskåren har problem, kan den också kraftsamla i akuta lägen. Det har vi sett tydliga bevis för under attentatet på Drottninggatan i Stockholm för några veckor sedan. Samtidigt visar också händelsen på Drottninggatan att svensk polis behövs mer än någonsin och att resurser, kompetensutveckling, ledarskap och organisatoriska prioriteringar måste vara högt upp på agendan.

Polisförbundet har under lång tid lyft upp de utmaningar som svensk poliskår står inför, men vi vill också i den här rapporten fokusera på den nödvändiga och viktiga vägen framåt.

I denna rapport pekar vi på ett antal faktorer som belyser polisens största utmaningar. Det finns en gemensam nämnare för många av dem, nämligen det faktum att polisyrket inte är tillräckligt högt värderat i samhället.

Rapporten visar att varje lösning på polisens utmaningar måste ta sin början i åtgärder som stärker polisprofessionen och yrkets status och förutsättningar. Vikten av att satsa på polisprofessionen har Polisförbundet lyft i många sammanhang. Vi har till exempel krävt att regeringen tillkallar en nationell samling för uppvärdering av polisyrket där dessa frågor kan tas om hand.

Regeringens högsta ansvariga för polisen, inrikesminister Anders Ygeman, har varit positiv till detta, men vi har hittills inte sett resultat. Där förväntar vi oss snarast praktisk handling av regeringen - de konkreta vägarna framåt för att utveckla polisen måste förverkligas. Det finns ingen tid att förlora.

Stockholm 2017-05-05

Lena Nitz  
Ordförande Polisförbundet



## 2. INLEDNING

Att vi har en allvarlig situation för polisen i Sverige kan inte ha undgått någon. Polisen visar otillräckliga resultat. Många oroas över dödsskjutningar och runt om i landet pågår en mängd mordutredningar. I olika utsatta områden lever många medborgare med att livsstilskriminellas brottslighet, hot och våld är en del av deras vardag.

Det borde vara en självklarhet att slippa bli utsatt för våld, i synnerhet där man lever och bor, men för många är rädslan en realitet. Situationen ser förvisso olika ut i olika delar av landet. Vissa lever sida vid sida med den ökande gängkriminaliteten i förorten. Andra är långt ifrån den sortens problem, men samtidigt är de också långt ifrån närmaste polisstation.

Den trygghet som poliserna ska upprätthålla är en viktig beståndsdel i vårt svenska välfärdssamhälle. Men den omvärld polisen är satta att verka i har ändrats och fortsätter att förändras i snabb takt. Den gängrelaterade brottsligheten har blivit grövre. Brottsligheten blir också mer gränsöverskridande och IT-utvecklingen gör att många av brotten begås över internet. Tyvärr har polisens förutsättningar att möta detta inte förbättrats i tillräcklig hög grad.

För att i realiteten möta medborgarnas behov måste polisens analyser och prioriteringar göras på lokalpolisområdesnivå utifrån lokala problembilder. Polisarbetet måste sedan utgå från dessa analyser som botten i realistiska prioriteringar, inte i visioner och drömmar om vad polisen ska kunna åstadkomma. Utifrån detta måste poliser, i både inre och yttre tjänst få bättre förutsättningar att utföra ett bra arbete i praktiken.

Hur man än försöker anpassar verksamheten är fler poliser ändå en viktig nyckel. Det räcker inte med att utbilda nya, som många partier har föreslagit. Ännu viktigare är att få stopp på flykten från polisyrket. De poliser som är kvar i yrket måste stanna kvar och fler måste lockas tillbaka till kåren. Att fylla på vatten i en läckande hink utan att tätat läckorna är ineffektivt. En uppvärdering av polisyrket, som innefattar högre löner och bättre villkor, är därför nödvändig.

Polisen har också i många år haft en situation där mängdbrott läggs på hög. De senaste åren har problemen eskalerat vilket märks i statistiken. För några år sedan lämnade polisen över mer än 200 000 ärenden per år till åklagare. Antalet har minskat stadigt och var förra året nere på färre än 150 000. Det har skett en vändning under årets första månader, men mer behöver göras.

I en Sifo-undersökning som Polisförbundet nyligen beställt framgår att nästan nio av tio tillfrågade anser att polisen behöver ha ökade resurser för att kunna utföra sitt jobb. Av undersökningen framgår också att det framför allt är fler anställda (poliser) som man anser att polisen behöver.

Polisbristen, som Polisförbundet länge varnat för, är nu en fråga högt på den politiska dagordningen. Det har närmast varit budgivning i hur många poliser de olika partierna



vill utbilda. Anders Ygeman och Magdalena Andersson (s) menade i sitt utspel på den socialdemokratiska kongressen före påsk att de avslutade budgivningen när de toppade med 10 000 nya polisanställda, merparten poliser, som ska utbildas på två nya lärosäten fram till 2024.

I samma plan för ökad trygghet lyfte inrikesministern och finansministern också att bättre arbetsvillkor och arbetsmiljö för svensk polis är nödvändigt och att det inkluderar höjda löner. Polismyndigheten får i uppdrag att ta fram en strategi för att göra polisyrket mer attraktivt.

Man vill också se fortsatt renodling av polisyrket och minskad administration samt tydliga insatser mot hot och våld mot polisen.

Det är positivt. Men det måste också bli verkstad. I denna rapport vill Polisförbundet visa på allvaret i situationen men också på konkreta vägar framåt.

### 3. ALLTFÖR MÅNGA POLISER SLUTAR I FÖRTID

Erfarenheterna från områden i exempelvis Stockholms förorter visar att där polisens synlighet ökar minskar också brott i offentlig miljö. Liknande resultat ser man även i andra länder, exempelvis i USA. Kombinationen av synligare och effektivare poliser som lyckas lagföra fler minskar brottsligheten, även om ekonomiska faktorer som minskad arbetslöshet och sociala villkor också spelar roll.<sup>1</sup>

Sedan regeringens satsning på 20 000 poliser (en ökning med 2 500 poliser) inleddes för runt tio år sedan har enligt BRÅ både brottsligheten och tryggheten utvecklats positivt i flera år, även om många inte upplever det så. Förra året gick förtroendetrenden neråt för första gången på många år, men förtroendet ligger ändå på en högre siffra än 2006.

Nu krävs det åtgärder som ökar antalet poliser. Samtidigt får kraven på vad det innebär att vara polis inte sänkas. Den brottslighet Sverige står inför är mångfacetterad, å ena sidan mängdbrott, ofta ungdoms-, drog- eller alkoholrelaterad brottslighet, å andra sidan en allt mer avancerad, ofta internationell kriminalitet. Lösningen på dessa är inte fler kortutbildade ordningspoliser, utan en mer flexibel och samhällsorienterad polisutbildning.

Skickliga, välutbildade, engagerade och inte minst erfarna poliser är en nyckelfaktor för ett tryggt samhälle. Men en tuff arbetsmiljö i kombination med alltför låga löner har lett till att poliskåren dräneras på erfarenhet och kompetens. Förra året var det omkring 460 poliser som lämnade yrket i förtid för att gå till annan anställning eller av annat skäl. Bara till och med mars i år hade drygt 130 poliser slutat av andra skäl än pensionering.

---

<sup>1</sup> Se till exempel Corman H, Mocan, N, "Carrots, Sticks and Broken Windows, NBER Papers 9061, July 2002



Närmare 200 poliser under 40 år valde att lämna yrket under 2016. Dessutom misslyckas man med att fylla platserna på polisutbildningen.

### *Antal poliser som slutat 2016*

	Poliser	Civila	Varav civila tillsvidare	Totalt
Annan avgångsorsak	350	1 193	490	1 543
Avg i pensionssyfte	302	123	123	425
Avg m pensionersättning	0	0	0	0
Avg pga arbetsbrist	0	0	0	0
Avg sjukpension	7	6	6	13
Avg enl. övergångsbest.	5	4	4	9
Avg ålderspension	167	96	96	263
Avliden	8	9	8	17
Avslut LAS 5-6§*	0	105	10	105
Entledigad	1	2	2	3
Ög annan anställning	59	84	73	143
Ög kommunal anst övr	18	27	24	45
Ög privat anställning	17	33	27	50
Övergång till annan	16	9	8	25
<b>Totalt</b>	<b>950</b>	<b>1 691</b>	<b>871</b>	<b>2 641</b>
Polisaspiranter åter studier**	317	-	-	-

\*Ny avgångsorsak fr.o.m september 2016

\*\* Polisaspiranter som återvänt till studier. Påbörjade anställning som PA i november 2016.

**Källa:** Polismyndigheten

Löneutvecklingen spelar stor roll för denna utveckling i kombination med ökat missnöje när det gäller förutsättningarna i yrket.

Om man ser till löneutvecklingen för poliser jämfört med övriga statligt anställda, har polisen tappat mark. Siffror från Medlingsinstitutet och SCB visar att år 2004 var medianlönen för en polis 26 400 kronor per månad mot cirka 24 600 för övrigt statligt anställda. År 2015 ligger medianlönen för en polis på 31 500 kronor att jämföra med 35 200 för statliga sektorn i övrigt.

Lön är avgörande för möjligheten att rekrytera nya och duktiga poliser, för att behålla de man har och för att öka chansen att de som slutat i förtid ska vilja komma tillbaka. Utan



bättre löner kommer vi inte att klara utmaningen att öka antalet poliser och behålla de mest erfarna och duktiga.

#### 4. EN EFFEKTIVARE POLISVERKSAMHET

Den svenska polisen har utsatts för skarp kritik under senare år. Inte minst när det gäller upplärandet av mängdbrott. Detta väcker naturligtvis frågor om vad som är rimligt att göra för att förbättra effektiviteten och medborgarnas syn på polisens verksamhet.

En kritisk punkt som återkommit är att det i Sverige inte finns någon samlad satsning på polisforskning. Det finns heller ingen akademisk, forskningsbaserad utbildning för poliser i dagsläget, även om regeringen har utlovat en sådan. En starkt negativ effekt av denna frånvaro är att det polisiära arbetet i Sverige, i jämförelse med andra, till exempel Storbritannien, inte har en polisverksamhet som i tillräckligt hög grad utvecklas genom forskning och beprövad erfarenhet.

Det finns en del resultat att hämta från erfarenheter i Sverige (och andra länder). En sådan modell är den så kallade Kronobergsmodellen som syftar till att begränsa ungdomars alkoholdrickande i offentlig miljö för att i förlängningen minska alkoholrelaterade våldsbrott. Brottsförebyggande rådet (BRÅ) lyfter även fram så kallat platsbaserat polisarbete vilket innebär polisen koncentrerar insatser mot vissa typer av brott på de platser där den typen av brottslighet är vanligt förekommande.

BRÅ lyfter även fram vikten av bra utredningsarbete. Ett exempel är BRÅ:s egen studie av polisens utredningar av misshandel utomhus. Studien visade att det finns en potential att öka personuppläringen med omkring 10-20 procentenheter genom bättre polisiärt utredningsarbete, även andra studier pekar åt samma håll.

I studien ”Polisers syn på brottsförebyggande arbete” från 2013 framgår att när poliser själva fick bedöma vad som gör störst skillnad blev svaret ofta ”insatser för polisiär synlighet och insatser riktade mot ungdomar”. Framför allt tycker man att det behövs fler poliser i yttre tjänst – både poliser som arbetar främst ingripande och poliser som arbetar brottsförebyggande. Nio av tio poliser i studien ansåg dessutom att det brottsförebyggande arbetet hade låg status i deras myndighet. De flesta närpolischefer i studien uppfattade att regeringens satsning på fler poliser inte hade lett till fler poliser i yttre tjänst – eller gett några större positiva konsekvenser för det brottsförebyggande arbetet i stort. Enligt myndigheternas egen bild ökade antalet resurstimmar i yttre tjänst under perioden. Men av polisens tidredovisning framgår att arbetet i polishuset (inre tjänst) också ökade. Totalt sett är fördelningen mellan arbete i yttre respektive inre tjänst oförändrad. (Brå 2013:12).

I en ny undersökning som Polisförbundet låtit göra via Novus Opinion i februari 2017<sup>2</sup>, har Polisförbundets medlemmar svarat på frågor om upplärande av brott. I

---

<sup>2</sup> 2419 genomförda webbintervjuer bland polisförbundets medlemmar i yrkesverksam ålder.



undersökningen stärks bilden av en poliskår som saknar tillräckliga förutsättningar att hantera brottsligheten på ett bra sätt.

I en av frågorna fick man välja högst tre alternativa svar på frågan: ”Polisen har kritiserats för att uppkläringen av brott går åt fel håll. Vad tror du är de tre främsta förklaringarna till att uppkläringen av brott inte är högre inom polisen?” Svaren tydliggör att det i hög grad är bristande personalresurser som ses som ett viktigt hinder.

**Sju av tio uppger att en av de främsta förklaringarna är brist på personalresurser i utredningsverksamheten. Även organisationsförändringar och brist på personalresurser i ingripandeverksamheten uppges som viktiga förklaringar.**

Polisen har kritiserats för att uppkläringen av brott går åt fel håll. Vad tror du är de tre främsta förklaringarna till att uppkläringen av brott inte är högre inom polisen? (Kryssa för max tre svarsalternativ)



Om man bara fick svara ett alternativ kvarstår personalresurser som den viktigaste faktorn. Läger man samman de som anser att det handlar om brist på personalresurser för utredningar och de som pekar på brist på personalresurser i ingripandeverksamheten svarar mer än hälften att det är brist på personal som är främsta förklaring till att antalet uppklärandet av brott går åt fel håll.

Deltagarfrekvensen: 68,6%% av nettourvalet har genomfört hela intervjun. Det är en mycket bra svarsfrekvens. Urvalet har dragits slumpmässigt ur Polisförbundets medlempanel.





**När de bara får uppge ett skäl så blir också den främsta förklaringen brist på personalresurser i utredningsverksamheten. Organisationsförändringar och brist på personalresurser i ingripandeverksamheten uppges som viktiga förklaringar.**

Om du bara får välja ett skäl, som är den främsta förklaringen till att uppkläringen av brott inte är högre inom polisen, vilken är det då? (Bara ett svar)

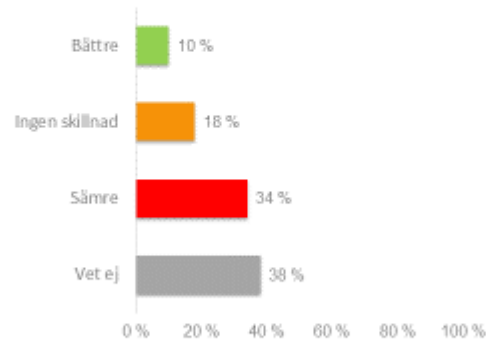


I undersökningen framkommer även att var tredje polis anser att samordningen mellan olika delar av verksamheten fungerar sämre sen polisen blev en myndighet istället för 21 olika. Endast en av tio svarande säger att det har blivit bättre sedan myndighetsförändringen.



**Var tredje svarade att brottsamordningen fungerar sämre efter att polisen blev en myndighet istället för 21 olika. 10% uppgav bättre.**

Tycker du att brottsamordning, det vill säga ärendesamordning och brottsanalys, fungerar bättre eller sämre efter att polisen blev en myndighet istället för 21 olika?



Bas: Samtliga poliser i undersökningen, n=2419

Administrationen är också ett stort hinder i vägen för ett effektivt utredningsarbete. Polisförbundet har nyligen startat upp en intern kompetenspanel. Arbets sättet initierades mot bakgrund av att det har funnits så många tyckare utanför polisen som tror sig ha svaren på varför utredningsresultaten går åt fel håll. Som polisernas fackförbund ville vi i första hand söka svaren hos poliserna själva.

Den 7 april fick därför en grupp erfarna utredare medlemsundersökningen presenterad för sig. De fick sedan ge sin bild av hur utredningsarbetet skulle kunna bli bättre. De gav en bild av en tung och ineffektiv administrativ verksamhet som orsakar stora effektivitetsförluster.

*”Polisen kan sitta på en öde ö utan brottslighet och ändå ha fullt upp rent internt”.*

*Citat från utredare i Polisförbundets kompetenspanel.*

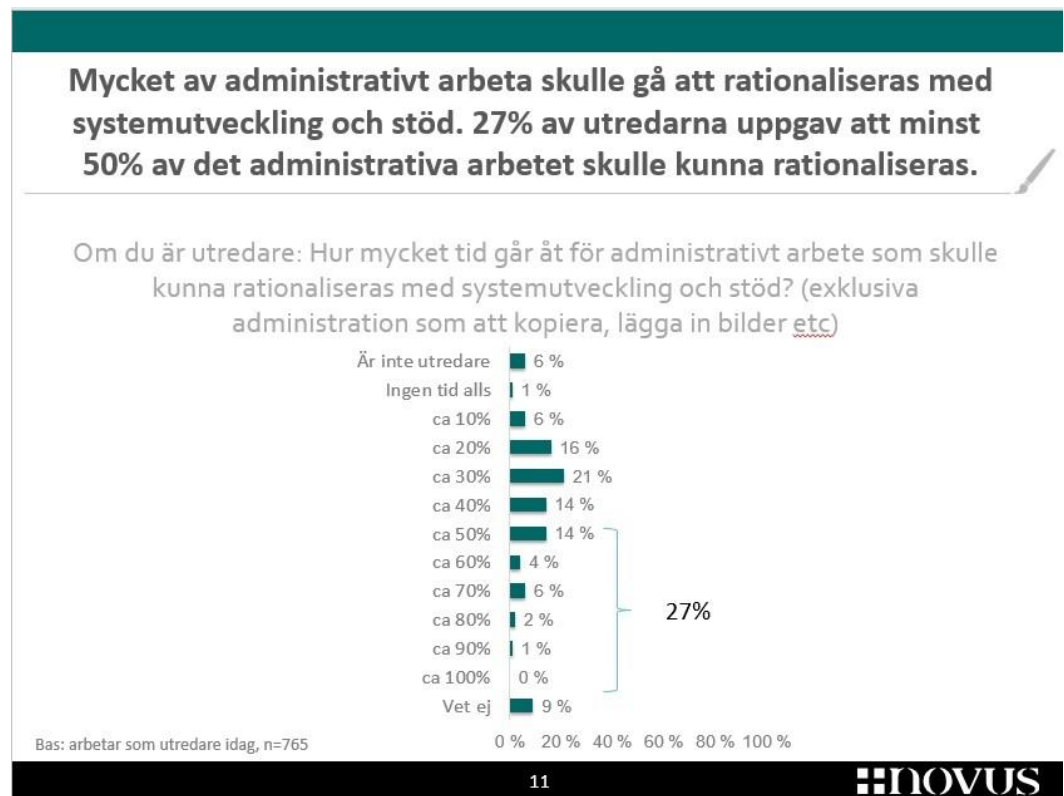
Polisförbundets kompetenspanel var också enig om att myndigheten fokuserar för mycket på att ”alla ska kunna allt” och för lite på specialisering och erfarenhet. Idag är många poliser unga och oerfarna. Personer med lång erfarenhet av polisarbete ersätts av helt nya poliser, eller civilanställd personal som helt saknar erfarenhet och utbildning från brottsutredningar. Ändå förväntas de åstadkomma samma eller bättre resultat. Bristen på erfaren personal i ingripande- och utredningsverksamheten skapar gigantiska problem.



*”Har man erfaren personal äts dessa upp av att handleda nya, de hinner inte arbeta själva.”*

**Citat från utredare i Polisförbundets kompetenspanel**

Kompetenspanelens slutsatser understöds av kvantitativa resultat i medlemsundersökningen från februari 2017. Den visar att drygt 1/4 av utredarna anser att hälften av det administrativa arbetet skulle kunna rationaliseras bort.



Polisförbundets kompetenspanel menar också att det finns stor förbättringspotential i att utveckla utredningsverktygen/IT.

Att rotlar/grupper/specialiseringar som narkotika och prostitution har avvecklats som ett led i omorganisationen är även det mycket olyckligt och har haft negativa konsekvenser.

Att låta poliser få verka som poliser och inte belasta dem med onödiga och ineffektiva administrativa uppgifter är en framgångsfaktor. Därför har



Polisförbundet med bistånd av kompetenspanelen listat arbetsuppgifter som kan utföras bättre av andra än poliser.

*Arbetsuppgifter som bör utföras av civila för att frigöra polisiära resurser*

- Kalla till förhör, boka förhørsrum, få ihop tider med tolk etc
- Hämta in/lägga in övervakningsbilder/annan teknisk bevisning
- Begäran om teknisk undersökning etc.
- Beslag, hämta/köra in/skriva in
- Utskick av delgivningar m.m.
- Slutredovisa ärenden administrativt
- Sätta ihop fotokonfrontationer m.m.
- Skrivhjälp (tala in på band, skickas sedan digitalt och skriva ut)

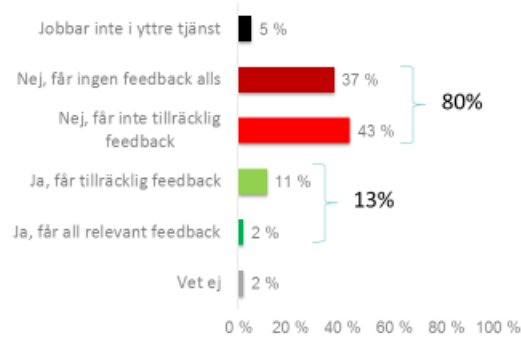
## **5. FEEDBACK OCH LÄRANDE**

Undersökningen ger dessutom en bild av en stor förbättringspotential vad gäller feedback och lärande. Av de som arbetar i yttre tjänst uppger varannan att de inte har tid att vidta tillräckliga förstahandsåtgärder. Och bara två av tio fått någon feedback på de förstahandsåtgärder som vidtagits.



### Åtta av tio som arbetar i yttre tjänst upplever att inte får tillräcklig feedback från förundersökningsledare på de förstahandsuppgifter som vidtagits.

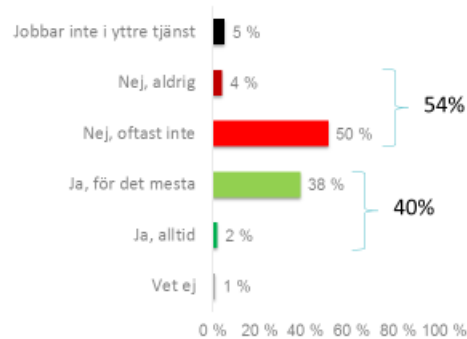
Om du jobbar i yttre tjänst: Upplever du att du får tillräcklig feedback från förundersökningsledare på de förstahandsåtgärder som vidtagits på plats?



Bas: arbetar i yttre tjänst idag, n=1079

### Bland de som arbetar i yttre tjänst uppgav drygt varannan att de inte får tid till att vidta tillräckliga förstahandsåtgärder

Om du jobbar i yttre tjänst: Upplever du att du får tid att vidta tillräckliga förstahandsåtgärder i ditt arbete?

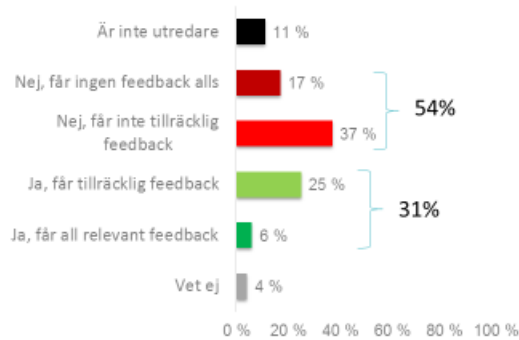


Bas: arbetar i yttre tjänst idag, n=1079



### Drygt varannan utredare uppgav att de inte får tillräcklig feedback från förundersökningsledare

Om du är utredare: Får du tillräcklig feedback från förundersökningsledare på vad du gjort bra eller vad du skulle kunna göra bättre?



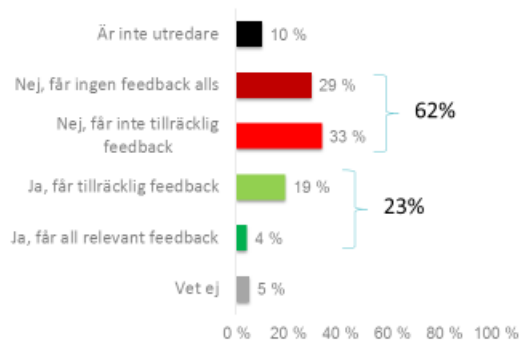
Bas: arbetar som utredare idag, n=765

12



### Sex av tio utredare uppgav att de inte får tillräcklig feedback från åklagare

Om du är utredare: Får du tillräcklig feedback från åklagare på vad du gjort bra eller vad du skulle kunna göra bättre?



Bas: arbetar som utredare idag, n=765

13





Flera forskare, till exempel Stefan Holgersson<sup>3</sup> har pekat på polismyndighetens brister som lärande organisation. Holgersson har till exempel sagt att ett av polismyndighetens problem är att man inte drar slutsatser av tidigare agerande och utifrån händelser lär sig av det som gått bra eller mindre bra. Här finns stor utvecklingspotential att utveckla nya arbetssätt kopplade till forskning.

## 6. 10 PUNKTER FÖR EN STÄRKT POLISPROFESSION

Polisens förutsättningar att göra ett bra jobb måste bli bättre. Antalet poliser är för få. Rutinerna för feedback, stöd och lärande är otillräckliga och administrationen tar för mycket tid. Det behövs ett nationellt lyft för polisprofessionens förutsättningar och status. I den här rapporten har vi pekat på polisens utmaningar, men vi vill också fokusera på lösningar. Lösningarna ligger i att stödja professionen och göra polisycket mer attraktivt.

Därför har Polisförbundet tio punkter för att stärka polisprofessionen.

- **Satsa på professionen.** Polisernas kunnande, erfarenhet och yrkesetik ska vara vägledande för styrningen av Polismyndigheten. Det kommer att betala sig i förbättrade arbetsresultat.
- **Höj polislönerna.** Allt för många poliser lämnar yrket i förtid. En viktig orsak är de låga lönerna. Det skriver även arbetsgivaren under på. Nu krävs att beslutande politiker ger de förutsättningar som krävs för att polisycket ska uppvärderas.
- **Öka karriärmöjligheterna.** Att vara polis är ett komplext och svårt arbete som kräver ständig utveckling. Den som vill utvecklas i sin yrkesroll ska kunna göra karriär utan att nödvändigtvis bli chef. Specialisering och förkovran i yrket ska återspeglas i lönen.
- **Utveckla ledarskapet.** Chefer i polisen måste få ett tydligt mandat att leda arbetet och till exempel rekrytera sin egen personal. Polischefer behöver kompetensutveckling, administrativt stöd, nätverk och mer tid att arbeta nära medarbetarna i det vardagliga arbetet.
- **Satsa på forskning och utveckling.** En högskoleutbildning för poliser är ett steg för att uppvärdera yrkets profession. Den måste stärkas med forskning. En akademiskt lärande organisation effektiviserar verksamheten och utvecklar förbättrade arbetsmetoder.
- **Fler poliser – men rätt poliser.** Poliserna behöver bli fler men det spelar också roll vem som blir polis. Att vara polis är ett svårt och komplext yrke. Kraven för att bli polis kan därför inte sänkas.

---

<sup>3</sup> Stefan Holgersson [www.polisforskning.net](http://www.polisforskning.net)



- **Låt poliserna vara poliser.** Den ökade administrativa bördan måste minska. Många poliser tillbringar idag oförsvarligt mycket tid vid kopian eller rapporterar i olika datasystem när de istället skulle kunna finnas ute bland människor.
- **Närmare medborgarna.** Medborgare ska känna sig trygga i att polisen finns där när det behövs. För att möta medborgarnas behov måste polisens analyser och prioriteringar göras på lokalpolisområdes- nivå utifrån lokala problembilder och verksamhetsanalyser.
- **Nationella riktlinjer för lokal samverkan.** Polisens verklighet speglar samhällets problembild. I storstad ser den ut på ett sätt, i glesbygd på ett annat. För att lösa problemen måste polisen samverka med socialtjänst, skola och kommun. Det kan göras på olika sätt, men det måste alltid vara tydligt vilket ansvar som åläggs vem.
- **Tydliga insatser för minskat hot och våld mot polisen.** Samhället måste kunna skydda sin egen personal. För att få stopp på våldet mot blåljuspersonal behövs tydligare lagföring och snabbare processer. Det behövs även starkare lagstiftning för att poliser som drabbats av våld ska kunna få ersättning