



NÄR FÄRRE SKA SKYDDA FLER

– En rapport om polisens arbetsbelastning



Polisförbundet

MAJ 2018

INNEHÅLL

Förord av ordförande Lena Nitz	3
Sammanfattning	5
Polisbristen – ett akut samhällsproblem	7
Polisbristen i dag	7
Hur rekordmånga poliser blev för få	9
Arbetsbelastningen sliter ut kåren	11
Uppskjutna utbildningar en säkerhetsrisk	14
En polis ska inte vara i underläge	16
Kloka beslut istället för genvägar	18
Om undersökningen	20

*Rapporten bygger på en medlemsundersökning genomförd februari – mars 2018 av Novus Opinion.
Grafisk form och grafik FWD Reklambyrå.*

Förord av ordförande Lena Nitz

Polis blir man för att man vill hjälpa, skydda och ställa till rätta. När förutsättningarna för att göra det är otillräckliga gör det ont i polishjärtat – och det sliter mentalt.

Att höra hur ett larm går ut och kort därefter få veta att det inte finns någon patrull att skicka. Att veta att kollegor behöver förstärkning men inte kommer att få det. Att se utredningshögarna växa för att man inte hinner med.

Lägg till det enorma mängder övertid, en ökad ut-satthet för hot och våld och det faktum att det i dag bara går 195 poliser per 100 000 invånare – jämfört mot 216 per 100 000 år 2010 – så förstår du vad det innebär att vara polis i dag.

Hur kunde vi hamna här, i ett läge där arbetsförhållandena inom polisen är sådana att omkring 200 poliser som inte ens fyllt 40 slutar varje år och där minst lika många i gruppen 40–60 årligen får nog och lämnar myndigheten? Jag tror att svaren är flera. Ett är att kåren inte värderats tillräckligt högt och att lönerna halkat efter.

Ett annat är fixeringen vid 20 000 poliser, det politiska målet som nåddes 2010 och som gett upphov till det både uttjatade och irrelevanta ”vi har aldrig haft så många poliser som nu”. Det och det enorma fokuset på den stora omorganisationen 2015 som innebar att andra frågor hamnade i skymundan.

Sammantaget har det här lett till att politikerna för sent tagit tag i frågan om Sveriges poliser är tillräckligt många för att fullt ut klara uppdraget i alla delar. Vi har länge sagt att de inte är det. Nu säger äntligen landets politiker det också. Men insikten kom först när poliser i flera år larmat om att de går på knäna och när allmänheten redan betalat priset i form av fortsatt dåliga utredningsresultat och en polis som inte alltid kommer när man larmar.



*”Lönerna måste
höjas och arbets-
villkoren bli bättre”*

För att bromsa polisavhoppet, locka tillbaka poliser som slutat och för att fylla utbildningsplatserna måste politikerna prioritera polisen, och Polismyndigheten måste satsa på sina poliser. Lönerna måste höjas och arbetsvillkoren bli bättre. Där ingår också att man lever upp till de lagar och föreskrifter som finns kring övertider, ensamarbete och utbildningar. Det gör man inte i dag, trots att man är en rättsvårdande myndighet.

Politikerna måste ge Polismyndigheten förutsättningar att uppfylla samhällsuppdraget – i alla delar. De måste skjuta till de resurser som krävs för att Polismyndigheten ska kunna bli en arbetsgivare vars anställda har en rimlig arbetsbelastning.

Tillsammans måste vi nu jobba för att hitta fler lösningar som lyfter en del av bördan från vår slitna och underdimensionerade poliskår i väntan på att löftena om tusentals fler poliser infrias. När Sveriges poliser

får det bättre är det någonting som hela samhället kommer att tjäna på i form av en minskad brottslighet, en ökad trygghet och förbättrade utredningsresultat.



Lena Nitz
Polisförbundets ordförande



Sammanfattning

Polisförbundet ser en risk för att det hårda utnyttjandet av personalresursen leder till att ännu fler poliser väljer att lämna yrket i en tid då alla är överens om att samhället behöver tusentals fler poliser.

Resultatet av Polisförbundets undersökning, som gjorts bland 1 769 poliser på uppdrag av Novus, visar att:

- Åtta av tio poliser (78 procent) tycker att deras avdelning/enhet sällan eller aldrig har rätt bemanning i förhållande till verksamhetskraven.
- Fyra av tio poliser anser att polisbristen leder till att högprioriterade ärenden prioriteras ner och att ärendehögarna växer.
- Nästan åtta av tio poliser känner sig otillräckliga och fyra av tio anser att övertidsuttaget sliter på personalen.
- Sju av tio poliser har jobbat minst ett par övertidspass per månad de senaste tre månaderna. Tre av tio har jobbat minst ett övertidspass per vecka. I gruppen ingripandepoliser har fyra av tio jobbat minst ett övertidspass per vecka de senaste tre månaderna.
- Knappt hälften av poliserna i undersökningen har fått fem eller fler dagars utbildning under arbetstid det senaste året – trots att en årlig utbildning i risk- och konflikthantering på 48 timmar (sex dagar) är obligatorisk för poliser i yttre tjänst.
- Närmare tre av tio poliser (26 procent) har under det senaste året hamnat i kritiska situationer där de antingen varit ensam polis på plats eller av andra skäl inte kunnat få hjälp av en kollega.

Gemensamt för många av de arbetsmiljöproblem och den höga arbetsbelastning som finns inom

Polismyndigheten i dag – stora mängder övertid, inställda utbildningstillfällen, ensamarbete – är att de hänger tätt samman med polisbristen. Vilken i sin tur påverkar allmänheten negativt.

Grundproblemet som måste lösas för att lösa polisbristen är att polisyrket måste göras mer attraktivt.

Höj polislönerna

Polismyndigheten blöder erfarenhet och kompetens. Högre löner krävs för att få fler poliser att vilja stanna i yrket, för att få fler poliser som slutat att vilja komma tillbaka och för att locka fler personer med rätt förutsättningar att bli framtidens poliser.

Öka karriärmöjligheterna

Poliser måste kunna utvecklas i yrket – utan att behöva göra chefskarriär. Utveckling och erfarenhet måste synas i lönekuvertet annars kommer poliser att fortsätta att lämna kåren för mer välbetalda jobb med bättre villkor.

I strävan att snabbt nå målet om tusentals fler poliser är det viktigt att använda polisresursen rätt, att inte tappa fokus framåt och att inte gena i kurvorna. Därför upprepar Polisförbundet:

Fler poliser – men rätt poliser

Utbildningskraven får inte sänkas för att snabbare kunna utbilda fler poliser. Polisyrket är svårt och komplext och vi behöver inte bara fler poliser utan även rätt poliser. Ska personalförsörjningen fungera framöver måste Polismyndigheten bli bättre på att förutse behoven så att politikerna kan skala upp polisutbildningen med god framförhållning istället för att komma med desperata förslag om en kortad utbildning.

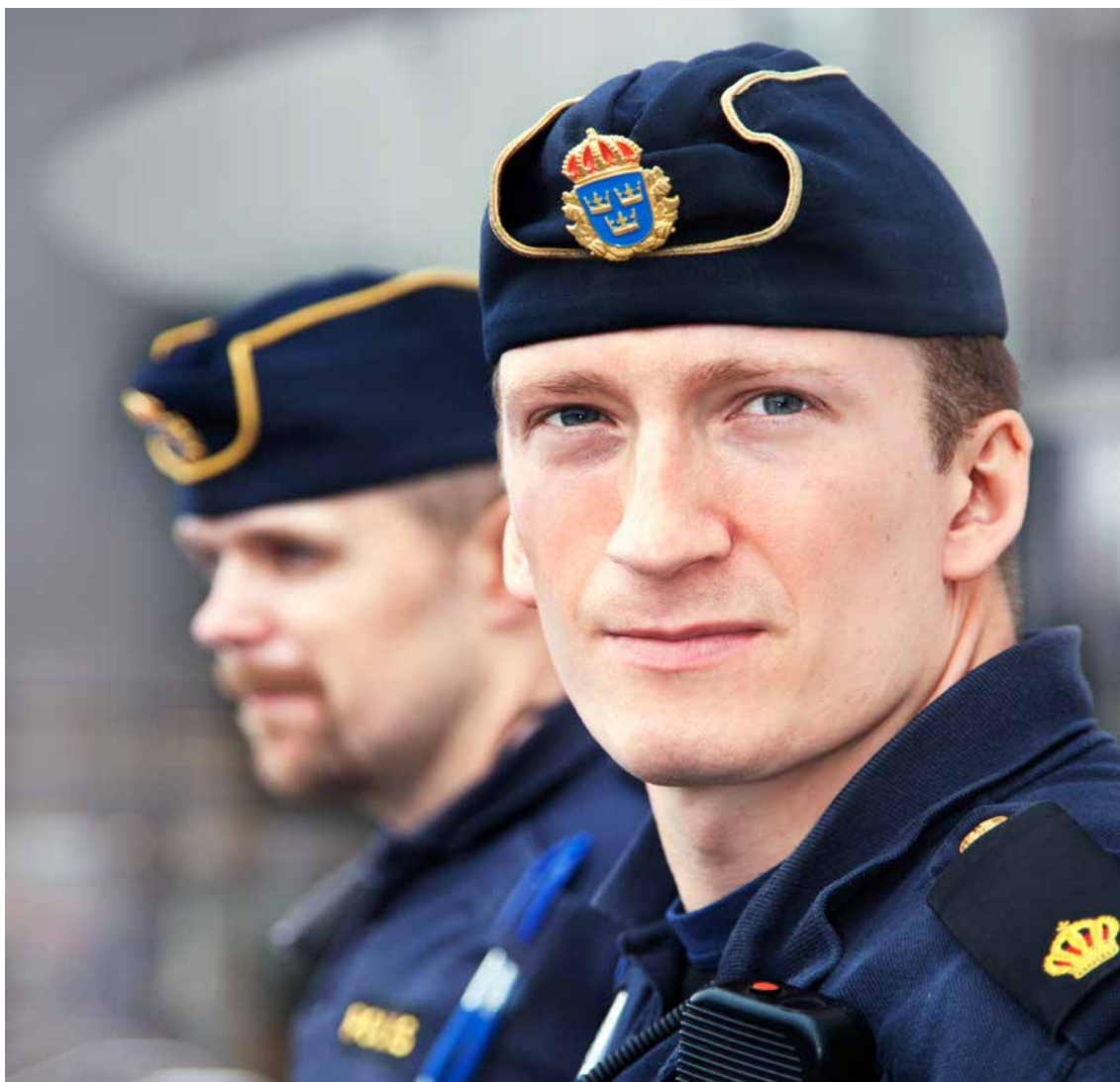
Låt poliser vara poliser

Poliser ska använda sin tid till att göra det de är utbildade för, att förebygga, förhindra och utreda brott. Operativa administratörer som kan stötta poliser i yttre tjänst bör införas så snabbt som möjligt för att frigöra polistimmar till kärnverksamheten. I steg två bör även utredare få administrativt stöd så att även de i större utsträckning kan ägna sig åt sina kärnuppgifter.

kommer närmare medborgarna och deras behov. En sådan analys utgör också en viktig del i en större helhet utifrån vilken Polismyndigheten bättre skulle kunna prognosticera framtida behov i form av både numerär och kompetenser. Hänger inte Polismyndigheten med där – liksom i den allmänna brottsutvecklingen och befolkningsutvecklingen – hamnar våra poliser ofrånkomligen längre från medborgarna.

Närmare medborgarna

Lokala problembilder och verksamhetsanalyser utgör inte bara den grund som gör att polisverksamheten



Polisbristen – ett akut samhällsproblem

I valrörelsen 2006 utlovades 20 000 poliser, ett mål som nåddes med råge 2010.

Tolv år senare har befolkningen växt med en miljon invånare, terrorhotet är förhöjt, vi har ett större antal utsatta områden och i vissa av dessa är skjutningar i perioder nästan en del av vardagen.

Valåret 2018 råder en akut polisbrist. Antalet poliser har sjunkit under 20 000-stecket och poliser lämnar myndigheten i en omfattning vi inte sett tidigare. Utredningsresultaten ligger kvar på alltför låga nivåer och den nationella trygghetsundersökningen visar att allt fler oroar sig över brottsligheten i samhället.

Polisbristen i dag

För poliser i både yttre och inre tjänst är polisbristen ett faktum, något som påverkar både arbetsbelastningen

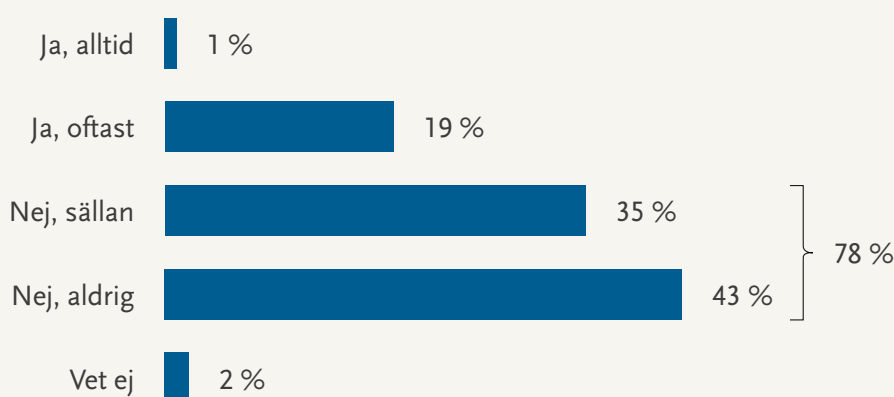
och förutsättningarna för att göra ett bra jobb.

Många har blivit poliser för att hjälpa, skydda och ställa till rätta. Men i dag räcker de inte till. En undersökning som Polisförbundet låtit göra via Novus Opinion visar att åtta av tio poliser (78 procent av 1 769 svarande) anser att deras avdelning/enhet aldrig eller sällan har rätt bemanning i förhållande till kraven på verksamheten.

”Allmänheten får inte den service som den skatt de betalar borde generera”, skriver en polis i Polisförbundets undersökning.

Andra skriver om hur det brottsförebyggande och trygghetsskapande arbetet blir lidande och om att ”områden står tomma”. Planerade jobb i yttre tjänst blir inte av. I utsatta områden kan spaning – på grund av arbetsmiljöriskerna – inte fullföljas när man är för få.

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



Glesbygdspromblematiken lyfts också fram, att människor i glesbygd varken får samma hjälp eller samma service som de som bor i större städer. Flera poliser skriver att kvaliteten på utfört arbete påverkas negativt och att vissa ärenden "hinner bli gamla" vilket gör att utredningsresultaten inte blir lika bra när man väl får tid att ta tag i ärendet.

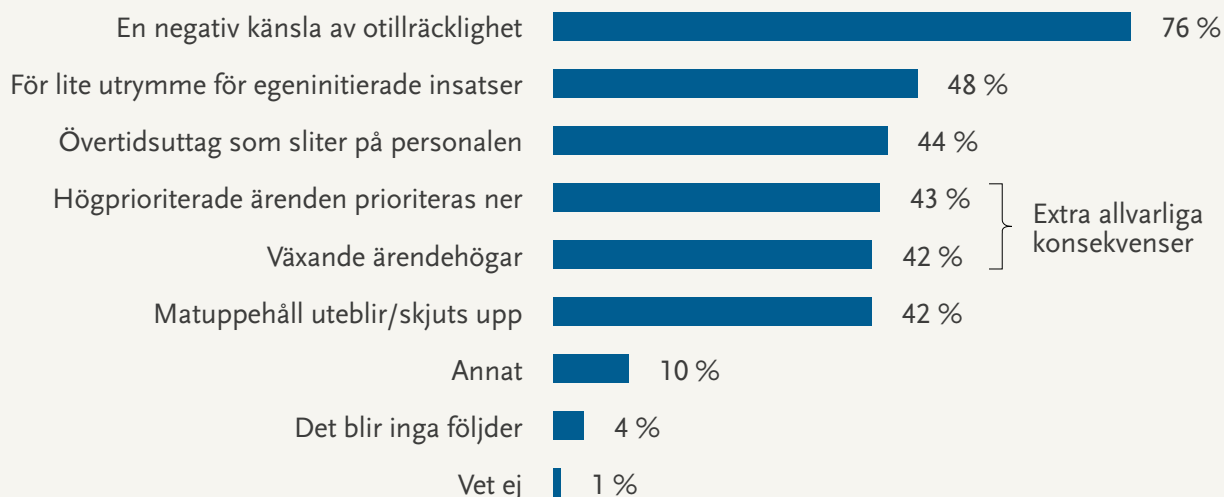
Av de närmare 1 400 poliser som svarat att det sällan eller aldrig finns tillräckligt med personal vittnar nästan åtta av tio (76 procent) om en känsla av otillräck-

lighet. 43 procent har svarat att personalbristen leder till att högprioriterade ärenden prioriteras ner. 42 procent att den leder till att ärendehögarna växer.

44 procent har svarat att det sliter på personalen och en lika hög andel har uppgett att personalbristen leder till att matuppehåll skjuts upp eller uteblir helt.

Blygsamma fyra procent har svarat att det inte blir några följder av att det sällan eller aldrig finns tillräckligt med personal.

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



Hur rekordmånga poliser blev för få

I valrörelsen 2006 ansågs landets poliser vara för få och Alliansen gick till val på att drygt 17 000 poliser skulle bli 20 000. Det blev de, med råge. 2010 hade Sverige 20 292 poliser. Året därpå ännu fler, 20 398. Efter det har antalet poliser minskat och legat kring 20 000-strecket, fram till 2017. Vid utgången av 2017 hade Sverige bara 19 741 poliser.

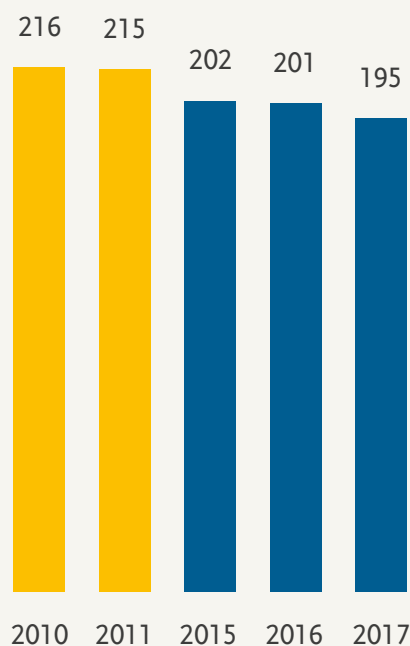
Minskningen av antalet poliser är ännu tydligare om man tittar på poliser i yttre tjänst. 2010 fanns omkring 10 250 poliser i yttre tjänst i de 21 länsmyndigheterna. I nya Polismyndigheten har antalet poliser i yttre tjänst

under 2015–2017 varit omkring tusen lägre – nedgången började redan före omorganisationen.

Tydligast blir kanske polistappet när man sätter antalet poliser i relation till antalet invånare. 2010 gick det 216 poliser per 100 000 invånare. 2017 var den siffran nere på 195 poliser.

Polistappet i förhållande till antalet invånare beror på att styrande politiker inte haft ambitionen att hålla kvar polistätheten på de nivåer man hade 2010 och 2011. Målet om 20 000 poliser var visserligen Alliansens, men numerären var någonting som även den efterföljande S-ledda regeringen ofta lyfte fram.

Antal poliser per 100 000 invånare.



Antalet poliser har minskat, från närmare 20 300 år 2010 till lite drygt 19 700 år 2017. Under samma period har befolkningen växt från 9,4 miljoner till 10,1 miljoner vilket medfört att antalet poliser per 100 000 invånare minskat kraftigt. Källa: Polismyndigheten, SCB.

”Vi har fler poliser än vi haft på åtminstone 40 år”, upprepade då ansvarig minister, inrikesminister Anders Ygeman (S), nästan lika ofta som Polisförbundet reste kravet om fler poliser.

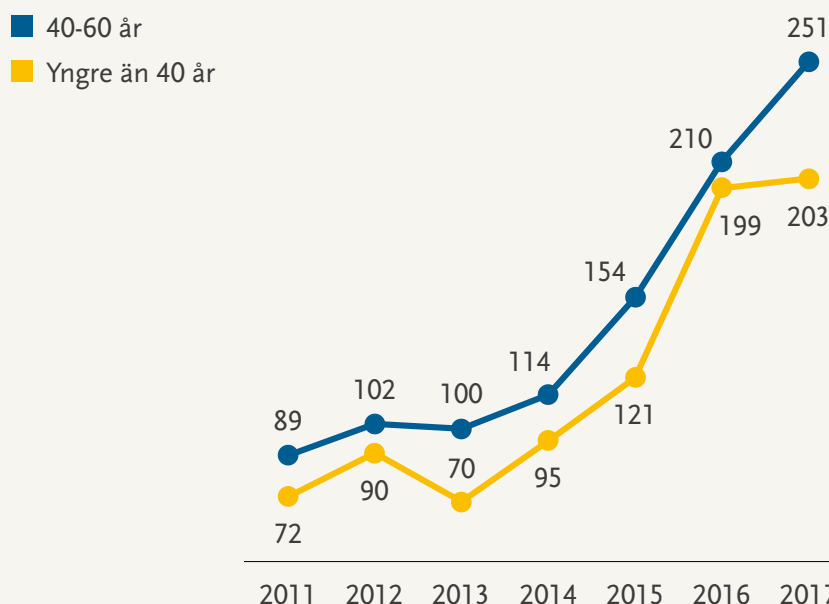
Hade politikerna haft ambitionen att hålla kvar polis-tätheten på de högre nivåerna hade man med flera års framförhållning kunnat matcha antalet utbildningsplatser utifrån SCB:s befolkningsprognoser. Det har man alltså inte gjort.

Beslutet om fler utbildningsplatser kom först 2017, när vi för tredje året i rad såg en ökning av antalet poliser som valt att lämna yrket i förtid. 2017 fattades också beslut om två nya utbildningsorter för att ytterligare snabba på inflödet av nya poliser till Polismyndigheten.

Men bakom 2017 års plötsliga polissatsningar och en lika plötslig politisk enighet om behovet av tusentals fler poliser ligger mer än avhoppet. Under perioden 2014–2016 hade det mediala fokuset kring Polismyndighetens resurser och polisbristen ökat och blivit alltmer intensivt. 2014 gav ordet polisbrist 90 träffar i Mediearkivet. 2016 gav det 1 824 träffar. Polisförbundets varningar fick allt större gehör och Polisförbundet förekom allt oftare i intervjuer – från 1 876 träffar i Mediearkivet 2014 till 6 173 träffar under 2016.

Även brottsutvecklingen har haft betydelse för den förändrade synen på behovet av fler poliser. Under de senaste åren har antalet skjutningar ökat kraftigt. 2014–2016 hade antalet skottskadade gått upp till över hundra per år (Socialstyrelsen). Sedan 2013 har det också skett en kraftig ökning av antalet

Poliser som slutat i förtid.



2017 lämnade 454 poliser myndigheten innan de passerat 60. Av dessa var 203 yngre än 40 år. 251 var mellan 40 och 60 år.
Källa: Polismyndigheten.

dödsskjutningar i kriminella uppgörelser. Omkring 30 sådana dödliga uppgörelser sker nu varje år. Det kan jämföras mot ungefär fyra sådana mord per år i början av 1990-talet (Mikael Rying, Polismyndigheten).

Parallellt med den utvecklingen har de utsatta områdena blivit fler och hotbilden och våldet mot poliser och annan blåljuspersonal har förändrats. Ovanpå det har vi sedan flera år tillbaka en förhöjd terrorhotnivå.

Allt detta sammantaget har lett till en förändrad riskbild för poliser vilket i sig medför ett behov av en större numerär. I Polisförbundets undersökning om hot och våld som presenterades i juni 2017 uppgav 7 av 10 poliser att den upplevda utsattheten ökat de senaste två åren.

Förändringarna har också fört med sig en ökad arbetsbelastning på grund av en mer resurskrävande brottslighet. Detta i en tid då alltså polistätheten kraftigt gått ner.

Arbetsbelastningen sliter ut kåren

Polisverksamhetens förändrade behov i förhållande till antalet poliser har medfört ett stort beroende av över-

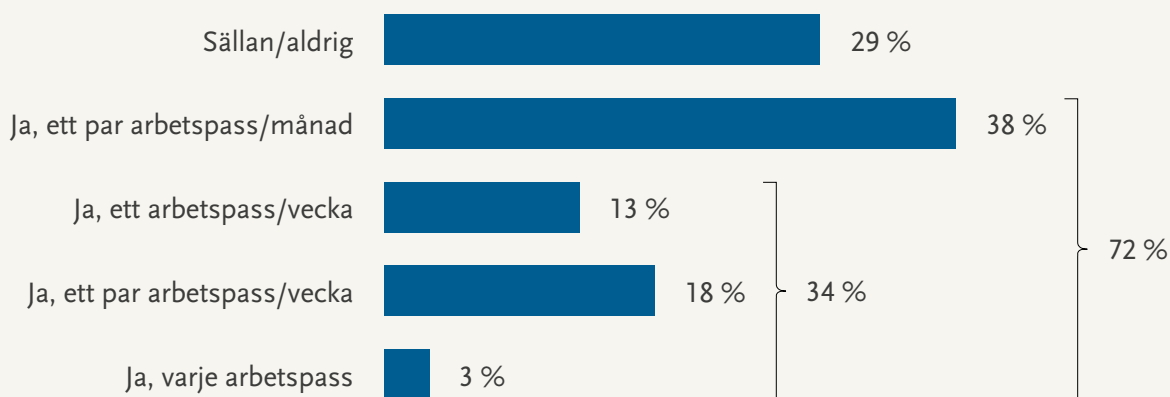
tid för att få verksamheten att gå ihop. Det här innebär ett hårt slitage på befintlig personal vilket medför flera risker. En är att ännu fler poliser väljer att sluta, något samhället inte har råd med. När en polis slutar innebär det inte bara en polisanställd mindre. Det innebär också att Polismyndigheten förlorar viktig polisiär kompetens och erfarenhet, något som behövs mer än tidigare.

En annan risk är att en slutkörd polis i högre utsträckning riskerar att göra fel. I extremfallet kan det utgöra skillnaden mellan liv och död.

När Arbetsmiljöverket ger allmänna råd kring övertid (AFS 2015:4) handlar de om att begränsa övertidsuttaget så att det inte leder till ohälsa hos arbetstagarna. Men i polisens fall kan ohälsosamma övertidsuttag även medföra risker för andra om trötthet leder till felaktiga riskbedömningar och felaktiga beslut. Polisyrket är komplext och många gånger händer saker väldigt snabbt. Det gäller att vara alert för att få saker och ting rätt.

I vår undersökning uppger sju av tio poliser att de jobbat övertid ett par arbetspass per månad eller mer de senaste tre månaderna. Drygt tre av tio (34 procent) hade jobbat minst ett övertidspass per vecka de senaste tre månaderna.

Har du arbetat utöver din ordinarie arbetstid de senaste 3 månaderna?



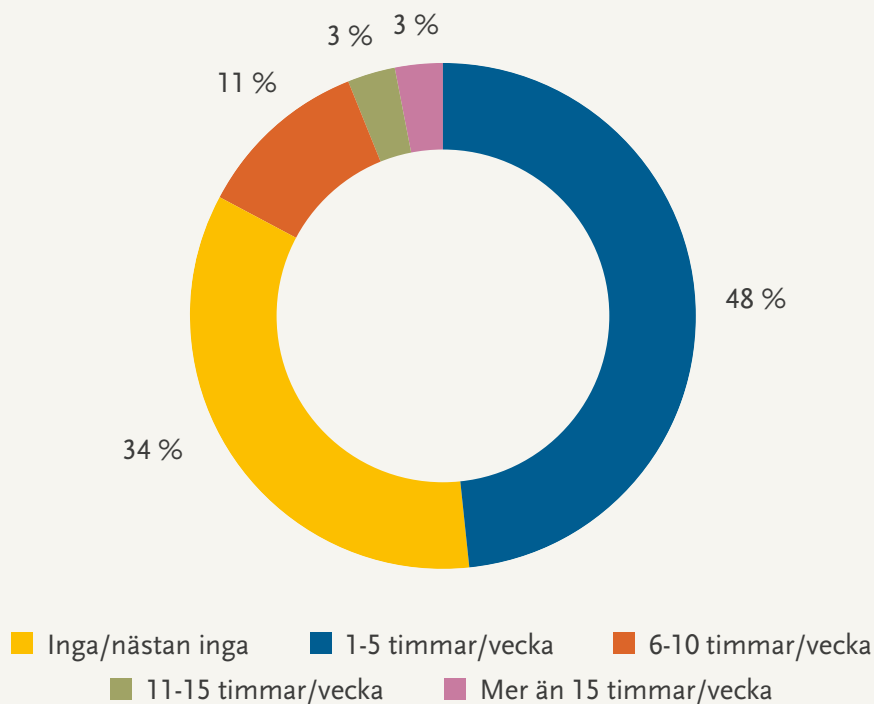
Tittar man närmare på vilka det är som arbetar övertid syns en stor skillnad mellan poliser som jobbar som utredare och poliser som jobbar i ingripandeverksamhet (de två största grupperna i vår medlemspanel). I den sistnämnda gruppen hade 87 procent jobbat övertid ett par arbetspass per månad eller mer de senaste tre månaderna. 41 procent av de svarande poliserna inom ingripandeverksamheten hade jobbat övertid vid ett eller flera arbetspass per vecka. När en liknande övertidsfråga ställdes av Polisförbundet i en arbetsmiljöenkät 2003 svarade 28 procent av poliserna inom det som i den enkäten benämndes utryckningen att de jobbade minst ett övertidspass i veckan.

I Polisförbundets senaste undersökning uttrycks en oro över att det är många av de yngre, mer oerfarna

kollegorna, som tar stora mängder övertid och att de riskerar att ta på sig fler timmar än de orkar. Vi vet också från en tidigare undersökning (Polisförbundets rapport "Högre polislöner – en samhällsfråga", november 2017) att tre av tio poliser (32 procent) känner sig tvingade att jobba övertid för att få ekonomin att gå ihop. På papperet är det mesta av övertiden frivillig men i praktiken är det ofta poliserna med de lägsta lönerna som går med på övertidspass för att få ekonomin att gå ihop.

Räknat i timmar har 48 procent av poliserna i undersökningen 2018 jobbat 1–5 övertidstimmar i veckan. 17 procent uppskattade att de jobbat 6 eller fler övertidstimmar per vecka de senaste tre månaderna. Som vi sett i en tidigare fråga anser drygt fyra av tio poliser att övertiden sliter på personalen och ingen lättnad är i sikte.

Hur många övertidstimmar har du uppskattningsvis haft/arbetsvecka de senaste 3 månaderna?



För att sätta Polismyndighetens enorma övertidsuttag i ett större perspektiv tar vi avstamp i 2014, ett valår med både EU-val och riksdagsval. Då hölls omkring 43 000 valmöten och politiska manifestationer, flera med våldsinslag. Övertidsuttaget landade på strax under 500 miljoner kronor.

Det gjorde det även 2015, också det ett speciellt år. Den nya sammanslagna polisorganisationen sjösattes i januari och hösten kom att präglas av migrationskrisen vilken tog stora polisresurser i anspråk, bland annat i form av gränskontroller.

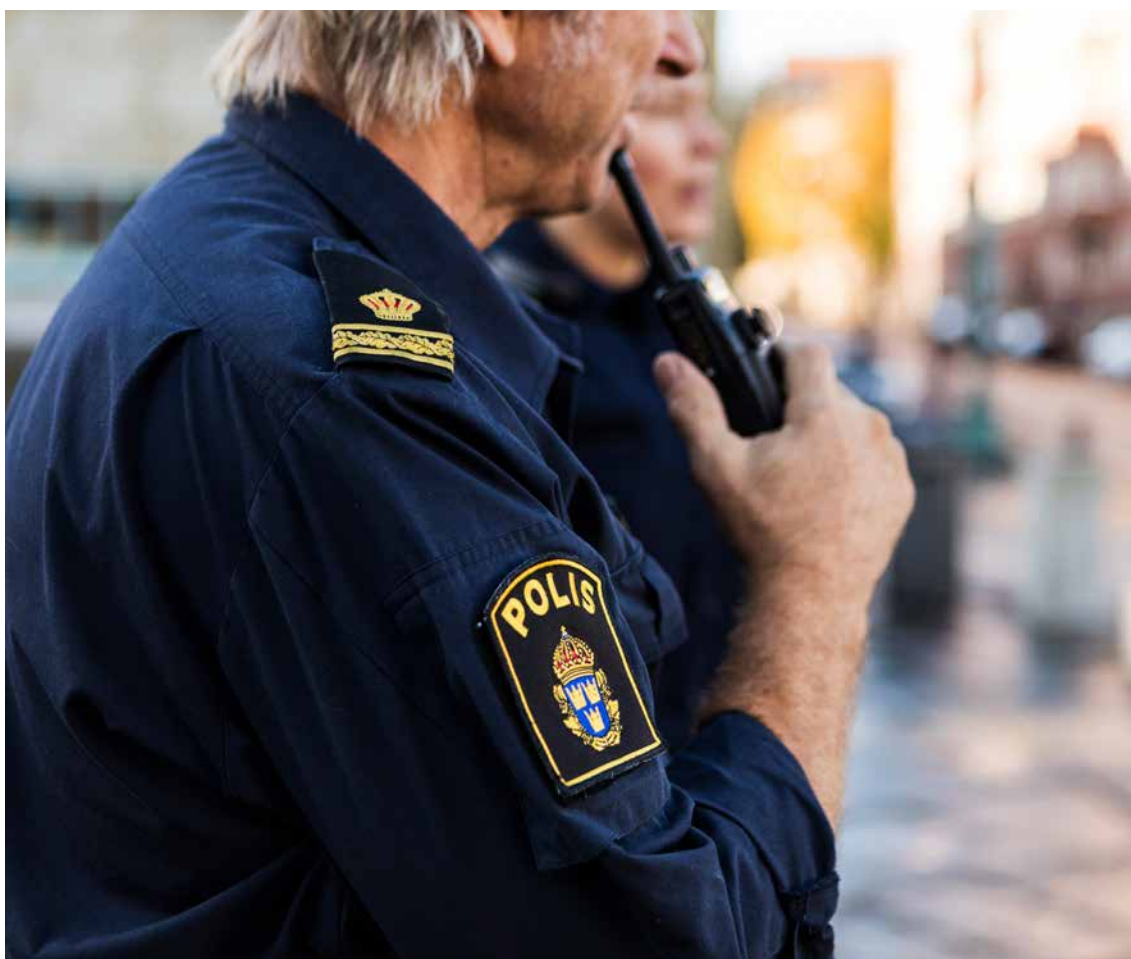
2016 steg övertidskostnaden ytterligare och landade på närmare 600 miljoner kronor.

För 2017 var ambitionen att få ner kostnaden rejält – till en nivå under den för 2014 och 2015. Trots det fortsatte den ackumulerade övertidskostnaden att

ligga på samma höga nivå som under 2016, fram till terrorattentatet på Drottninggatan i april. Slutnotan för övertiden 2017 landade på drygt 636 miljoner kronor, enligt Polismyndighetens siffror.

2018 är det åter valår och såväl antalet poliser som polistätheten är lägre än under valåret 2014.

Hade Polismyndigheten varit bättre på att förutse framtida personalbehov – och politikerna snabbare med att inse behovet av fler poliser – hade man inte varit tvungen att kompensera nuvarande polisbrist genom stora övertidsuttag. Då hade man inte varit tvungen att betala för enorma mängder dyra övertidstimmar utan hade kunnat få ut lika många arbetstimmar ur verksamheten till en lägre kostnad. Det hade inneburit en effektivare användning av skattebetalarnas pengar och en mindre sliten poliskår. Det hade allmänheten tjänat på.



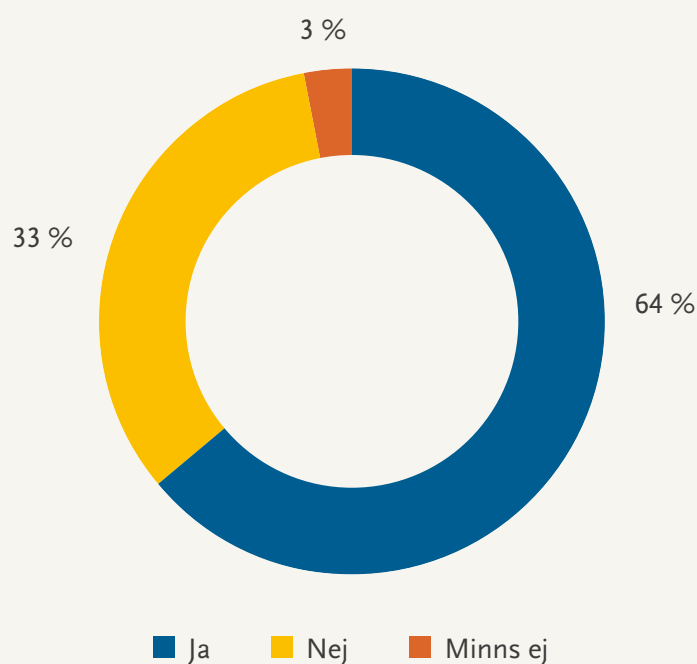
Uppskjutna utbildningar en säkerhetsrisk

Polisbristen får även andra konsekvenser. Sedan tidigare vet vi att viktig utbildning inte alltid är möjlig att genomföra som tänkt på grund av den låga bemanningen. I vår undersökning uppger var tredje polis att man inte fått utbildning under betald arbetstid det senaste året.

Att poliser har rätt utbildning är viktigt för att minska riskerna för andra. Utbildningens syfte är också att minska risken för den enskilde polisen och för dennes kollegor.

Enligt Arbetsmiljölagen är det arbetsgivarens ansvar att se till att arbetstagarna har ”den utbildning som behövs och vet vad han har att iakta för att undgå riskerna i arbetet”.

Har du under de senaste 12 månaderna fått utbildning på betald arbetstid?

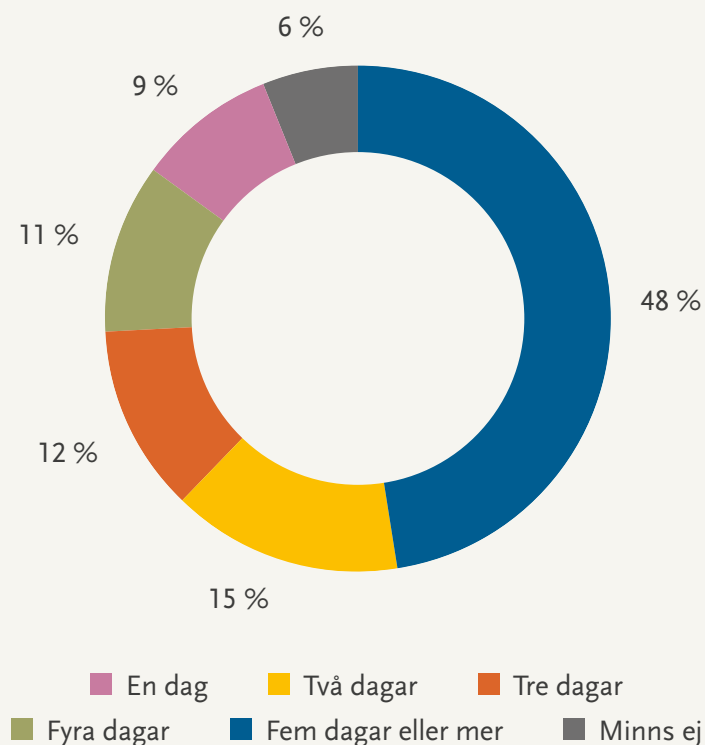


Ett exempel på en utbildning som ska minska skaderisken för både poliser och för allmänheten är den i polisiär konflikthantering (Polkon) som poliser i yttre tjänst ska repetera varje år. Utbildningens syfte är att göra poliser bättre rustade att hantera riskerna i arbetet och att minska skaderisken vid omhändertaganden och våldsanvändning. I utbildningen, som omfattar 48 kurstimmar (sex dagar), ingår också kunskaper i akut omhändertagande av skador på grund av våld.

Hur många som det senaste året fått Polkon-utbildningen i dess fulla längd framgår inte av vår undersökning.

Däremot framgår att bara 48 procent har fått fem eller fler dagars utbildning på betald arbetstid under det senaste året. Bland poliser som enbart jobbar inom ingripande- och utredningsverksamheten är motsvarande siffra 46 procent medan den för poliser som både jobbar med ingripande- och utredningsverksamhet är 34 procent. Medlet dras upp av de drygt 400 poliser som kryssat sig själva som "annan funktion" än de färdiga svarsalternativen "ingripande", "utredande", "ingripande och utredande" samt "spaning och underrättelse".

Hur många dagar har du senaste året fått utbildning på betald arbetstid?



Värt att nämna är att det också finns en särskild del i Polkon-utbildning med inriktning mot terrorism. Denna är i högsta grad relevant i dag med tanke på den förhöjda terrorhotnivå som råder i Sverige sedan oktober 2010 och det dödliga terrordådet på Drottninggatan i Stockholm 2017.

Ett annat exempel på en utbildningsdel som förekommit inom ramen för Polkon och vars syfte är att minska risken för både poliser och för allmänheten är den i pågående dödligt våld. Utbildningen fick stor medial uppmärksamhet efter polisens insats vid den dödliga skolattacken i Trollhättan hösten 2015. Där agerade poliserna – som fått den aktuella utbildningen – utifrån de omfattande internationella erfarenheter som säger att dödligt våld måste avbrytas direkt eftersom gärningsmannen annars riskerar att döda fler.

För att dessa mycket viktiga utbildningar ska kunna genomföras i den omfattning som krävs finns bara en lösning: Att det finns tillräckligt många poliser för att man regelbundet ska kunna släppa iväg kollegor på utbildningsdagar. I dag vet vi att viktiga utbildningar skjuts på framtiden när man inte kan undvara poliser från den dagliga verksamheten. Det är begripligt men ohållbart. Att poliser inte får den utbildning de behöver är allvarligt.

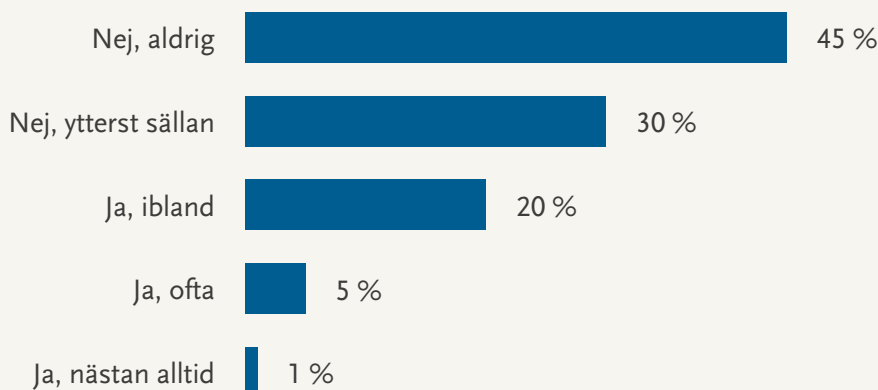
En polis ska inte vara i underläge

När antalet poliser inte står i proportion till verksamhetens krav finns också en risk för att ensamarbete blir vanligare.

En ensam polis förmåga att ingripa är kraftig reducerad. Poliser i yttre tjänst ska av det skälet – och av säkerhetsskäl – jobba tillsammans (några få undantag finns). Av fritextsvaren i vår enkät framgår att många poliser anser att polisbristen lett till mer ensamarbete och till fler situationer där de uppfattar sig som ensamma trots att de egentligen ingår i en vanlig patrull och alltså har en kollega som de jobbar ihop med.

I undersökningen har var fjärde polis (26 procent) uppgett att man det senaste året varit tvungen att klara sig själv i en kritisk situation utan tillgång till förstärkning. 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.

Har det under det senaste året hänt att du varit tvungen att klara dig själv i kritiska situationer utan tillgång till polisförstärkning?



Att poliser av olika skäl hamnar i dessa ”ensamsituationer” 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.

I fritextsvaren finns bland annat en polis som hamnat ensam med grovt kriminella utan möjlighet att få hjälp av kollegor. En annan har oväntat konfronterats med en rånare.

Flera poliser som beskriver sig som singelpatruller är hundförare som jobbar ensamma med bara hunden till hjälp.

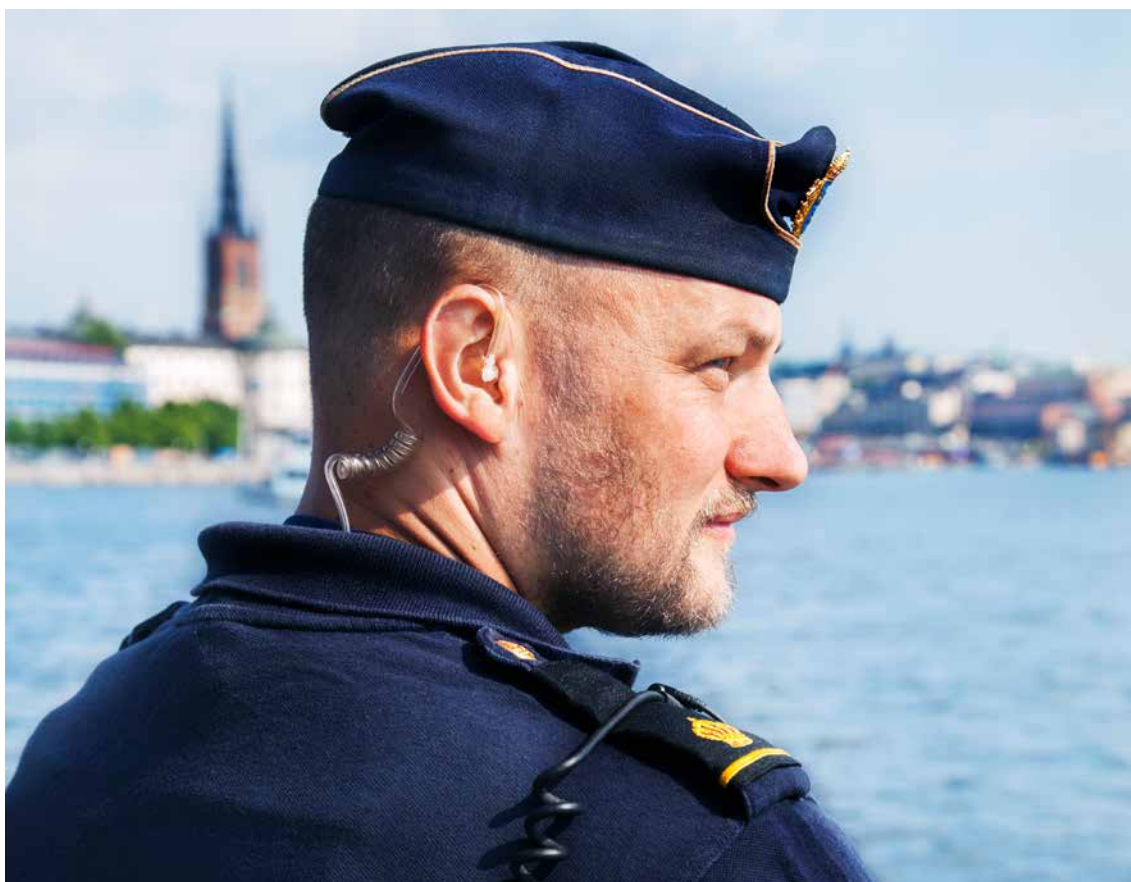
”Jag jobbar singelpatrull som hundförare och ingriper ofta själv. Det är ofta i kritiska situationer. Biträdet kan ofta dröja eftersom alla patruller är upptagna med annat. Personalbristen i den yttre verksamheten gör att arbetsmiljön blir rent av farlig”.

En polis har svarat att man egentligen är två poliser, alltså en vanlig patrull, men att man ibland tvingas dela på sig för att man är den enda patrullen i tjänst och har till uppgift att täcka ett stort område. Andra vittnar om hur man plötsligt kan befinna sig ”ensam” i hastigt uppkomna krissituationer:

”Det är många jobb man hamnar i där man blir själv då kollegan blir upptagen med andra inblandade”.

Flera av svaren i enkäten handlar mer allmänt om de ökade risker som följer med polisbristen:

”Det vi drabbas av ofta som grupp är att vi tvingas genomföra tvångsåtgärder med för få personer. Det kan handla om fordonsstopp på grovt kriminella, husrannsakingar och frihetsberövande. Situationer med hög risk som oftast går bra men där det kan gå väldigt illa den gången något inte går enligt planen”.



Kloka beslut istället för genvägar

Att poliser i dag har en alltför hög arbetsbelastning är så mycket mer än ett arbetsmiljöproblem i form av övertider, inställda utbildningstillfällen och ensamarbete. När poliser är slitna av stora övertidsuttag berör det oss alla om polisens förmåga att förhindra och utreda brott påverkas. Det berör oss alla om fler poliser väljer att lämna kåren i en tid då polistätheten är lägre än på många år samtidigt som brottsligheten blivit mer resurskrävande och det finns ett behov av tusentals fler poliser.

När polisens säkerhetsutbildningar inte blir av handlar det inte bara om polisens säkerhet. Det handlar om allas vår säkerhet och trygghet. Det samma gäller för ensamarbete och allmänt låga numerärer i utsatta situationer. Vi vill inte ha en polis som riskerar att hamna i underläge mot kriminella. Det skulle skada hela samhället.

Grundproblemet är en akut polisbrist som bara kan lösas genom att polisyrket görs mer attraktivt. För att det ska kunna ske krävs flera saker:

Höj polislönerna

Polislönerna har halkat efter och låg 2016 drygt 4 400 kronor under den statliga medelgrundlönen. En uppvärdering har påbörjats men betydligt högre löner krävs för att få fler poliser att vilja stanna i yrket, för att locka tillbaka fler poliser som slutat och för att attrahera tillräckligt många personer som har det som krävs för att bli framtidens poliser. Nu blöder Polismyndigheten erfarenhet och kompetens

i en tid då det behövs betydligt mycket mer av den varan. Samtidigt finns inte tillräckligt många sökande med de rätta kvalifikationerna för att fylla platserna på polisutbildningen.

Öka karriärmöjligheterna

Poliser måste kunna utvecklas i yrket för att vilja stanna. Utveckling och erfarenhet måste synas i lönekuvertet även när man är kvar i samma funktion under flera år. Poliser ska inte behöva byta funktion eller göra chefskarriär för att få upp lönen. Här är det också viktigt att polisutbildningen har kvar sin nuvarande breda form och att den inte delas upp i en del för ingripandepoliser och en annan för poliser som ska jobba med utredningar. Görs den uppdelningen är risken stor att poliser som av olika skäl inte längre kan, eller orkar, jobba kvar i den yttre verksamheten väljer att överge polisyrket helt. Det riskerar också att göra polisutbildningen mindre attraktiv om det ena utbildningsalternativet inte kan leda vidare till något annat jobb inom myndigheten efter de år man orkar, eller rent fysiskt klarar, i yttre tjänst.

Många kommer nu med olika förslag på lösningar på polisbristen och på hur man snabbare kan få upp polisnumerären. I dessa strävanden är det viktigt att inte ta till dåliga snabblösningar. Fokus måste ligga på att använda polisresursen rätt och på att få till lösningar som håller på sikt. Genar vi i kurvorna nu kommer vi att tvingas betala för det i framtiden. Därför upprepar Polisförbundet:

”Grundproblemet är en akut polisbrist som bara kan lösas genom att polisyrket görs mer attraktivt”

Fler poliser – men rätt poliser

Polisycket är svårt och komplext och det är viktigt att det är rätt personer som drar på sig polisuniformen. Därför är det av yttersta vikt att utbildningskraven inte sänks för att snabbare kunna utbilda fler. Desperata förslag om en förkortad polisutbildning beror på bristen på ordentliga prognoser över framtida personalbehov. Hade sådana gjorts hade politikerna med god framförhållning kunnat skala upp polisutbildningen istället för att göra det när polisbristen redan är ett faktum. I iveren att nu lösa den akuta polisbristen får vi inte ta snabba felbeslut som leder till att vi utbildar en poliskår som är sämre rustad för det breda och komplexa uppdraget.

Låt poliser vara poliser

När Sveriges poliser är för få blir det extra viktigt att låta poliser göra det de är utbildade för, att förebygga, förhindra och utreda brott. Polistimmar kan frigöras till kärnverksamheten genom att anställa operativa administratörer till poliser i yttre tjänst. 375 administratörer skulle kunna frigöra polistid som motsvarar 750 poliser i yttre tjänst, enligt beräkningar Polisförbundet tidigare låtit göra. I nästa steg bör även utredare få den här typen av stöd. Fack, arbetsgivare och politiker bör gemensamt söka fler lösningar som gör att poliser får ägna mer tid åt att göra det de är bäst på.

Närmare medborgarna

Lokala problembilder och verksamhetsanalyser utgör inte bara den grund som gör att polisverksamheten kommer närmare medborgarna och deras behov. Sådana analyser utgör också en viktig del i en större helhet utifrån vilken Polismyndigheten bättre skulle kunna prognosticera framtida behov i form av både numerär och kompetenser. Andra delar att ta med i en sådan prognos är befolkningsutveckling och brottsutveckling. Hänger inte Polismyndigheten med i hur befolkningen växer och hur brottsligheten utvecklas hamnar våra poliser ofrånkomligen allt längre från medborgarna – tvärtemot intentionen med den nya organisationen.

”Det är viktigt att det är rätt poliser som drar på sig polisuniformen”



Om undersökningen

Novus Opinion har på uppdrag av Polisförbundet genomfört en medlemsundersökning om bland annat polisens arbetsmiljö. Fältperioden var 23 februari till 6 mars 2018.

1 769 webbintervjuer genomfördes bland Polisförbundets medlemmar i yrkesverksam ålder. Urvalet har dragits slumpmässigt ur Polisförbundets medlemspanel. Svaren har skett anonymt.

De 1 769 svarande som genomfört hela webbintervjun utgör 54 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. Undersökningens resultatet är därmed representativt för förbundets medlemmar avseende de parametrarna.

