

# Lämna yrket eller stanna kvar? En studie om nya poliser

Stefan Annell, Magnus Sverke, Petter Gustavsson  
och Petra Lindfors

Denna studie undersöker vilka faktorer som bidrar till att yngre poliser i Sverige väljer att lämna yrket. Studien följer en kohort (N=717) av yngre poliser. Data från antagningen till polisutbildningen (T1-2008), efter ett års arbete (T2-2011) och efter sju års arbete (T3-2017) används för statistiska analyser baserade på en bred uppsättning variabler. Resultaten visar att förhållandevis få poliser lämnat yrket (7,4%) och att det finns få skillnader mellan de som stannat respektive lämnat yrket. Låg organisationssamhörighet efter ett års arbete var den enskilt starkaste prediktorn av frivillig uppsägning. Åtgärder som stärker organisationssamhörigheten tidigt i karriären bör därför prioriteras.

*Nyckelord:* arbetstillfredsställelse, frivilliga uppsägningar, organisations-samhörighet, poliser, vilja att sluta

Belastningen på Polisen har ökat (Polismyndigheten 2016, 2017, 2018a) bland annat till följd av ökad migration, ökat terrorhot och ökat våld

FÖRFATTARE

Stefan Annell, FD, postdoktor, Stockholms universitet, Psykologiska institutionen, stefan.annell@psychology.su.se, Tel. 08-16 39 12

Magnus Sverke, professor, Stockholms universitet, Psykologiska institutionen, magnus.sverke@psychology.su.se

Petter Gustavsson, professor, Karolinska Institutet, Institutionen för klinisk neurovetenskap, petter.gustavsson@ki.se

Petra Lindfors, professor, Stockholms universitet, Psykologiska institutionen, pls@psychology.su.se

Studien har finansierats via anslag från FORTE till Stefan Annell (dnr 2016-00132) och har till del genomförts inom ramen för den av FORTE finansierade excellenscentersatsningen Stockholm Stress Center (dnr 2009-01758).

med skjutvapen. För att möta utvecklingen har Polisen fått kraftfull ekonomisk förstärkning (Finansdepartementet 2017; Regeringen 2017a). En viktig del handlar om att rekrytera mer personal, i form av både poliser och civilanställda. Ett kortsiktigt mål är att öka antalet poliser, från dagens omkring 20 000 till 21 500 år 2020. Samtidigt antyder återkommande mediareportering att allt fler poliser väljer att lämna yrket (till exempel Dagens Nyheter 2018; SVT Nyheter 2018).

Polisycket har hitintills varit ett yrke på "livstid" (se SCB 2008; Utredningen om den framtida polisutbildningen 2008). Det försvårar rekrytering till nya tjänster eftersom få utbildade poliser arbetar utanför Polismyndigheten eller i närliggande verksamheter (till exempel Säkerhetspolisen). För att bemanna nya tjänster behöver därför ett stort antal nya poliser rekryteras, utbildas och tränas, vilket är en förhållandevis lång och omfattande process (jämför Polisutbildningsutredningen 2016). För att antas till polisutbildningen genomgår sökande först en omfattande urvalsprocess med tester och bedömningar. Därefter följer polisutbildning, med fem terminers studier inklusive sex månaders aspirantutbildning hos Polismyndigheten. När nyutbildade poliser sedan börjar arbeta inom Polisen, behöver de stöd för att komma in arbetet och yrkesrollen (Annell 2015). Hela processen är alltså mångårig och resurskrävande.

För att nå de politiska målen har polisutbildningen byggts ut under senare år. På redan etablerade polisutbildningar, vid Södertörns högskola, Umeå universitet och Linnéuniversitetet, har antalet utbildningsplatser utökats från 600 platser 2015 till 1600 platser 2017 inklusive distansutbildningsplatser (Polismyndigheten 2018b). Under 2019 startas också två nya polisutbildningar, vid Malmö universitet respektive Högskolan i Borås (Regeringen 2017b, 2018). Målet är att från 2019 kunna erbjuda 2 000 utbildningsplatser per år. Expansionen är historisk och överträffar satsningen 2007–08, då över 800 platser erbjöds per termin i tre utbildningsomgångar för att nå det dåvarande målet om 20 000 poliser till 2010. En konsekvens av den kraftiga utbyggnaden av polisutbildningen är ökad belastning på en redan belastad polisorganisation (jfr Polismyndigheten 2018c). Poliser behöver frigöras för att arbeta som polislärare och till att vara instruktörer och handledare under aspirantutbildningen. När nyutbildade poliser anställs som polisassistenter behöver de stöd och fortbildning, vilket kräver ytterligare organisatoriska resurser (Annell 2015; Polismyndigheten 2018c).

Yngre poliser som hunnit arbeta ett antal år är ofta instruktörer och handledare åt polisaspiranter. Många yngre poliser arbetar också inom Polisens yttre verksamhet. Eftersom poliser ofta inleder yrkeskarriären inom den yttre verksamheten betyder det att yngre poliser ofta får en viktig roll i mottagandet av nyutbildade poliser. Den yttre verksamheten är samtidigt en del av polisverksamheten där den ökade belastningen på Polisen märks, exempelvis genom att arbetet omprioriterats mot grövre brott och genom ökat övertidsuttag (Polisförbundet 2018; Polismyn-

digheten 2016, 2018a). Det här betyder att yngre erfarna poliser är viktiga för att utbilda och ta emot nya poliser och för att möta ökade samhällskrav.

Mot denna bakgrund är det bekymmersamt om antalet yngre poliser som lämnar Polisen ökar (till exempel Dagens Nyheter 2016; SVT Nyheter 2016). Bland poliser under 40 års ålder lämnade årligen mellan 70 och 95 personer Polisen under åren 2012–2014. Sedan dess har allt fler slutat: 2015 var det 121 yngre poliser som slutade, 2016 var det 199 och 2017 var det 203 (Dagens Nyheter 2018; Leijon 2018; Polisförbundet 2018). Ökningen är tydlig. Sammantaget handlar det dock om en ökning från omkring en procent till omkring två och en halv procent frivilliga uppsägningar per år. Jämfört med exempelvis lärare, där endast sju av tio arbetar kvar inom yrket efter tio år (SCB 2017), är det en låg andel yngre poliser som väljer att sluta. Utvecklingen bland yngre poliser är heller inte unik; motsvarande utveckling finns i åldersgruppen 40–60 år (till exempel Leijon 2018). Givet de utmaningar Polisen står inför, och den roll som yngre poliser har i den dagliga verksamheten och i introduktionen av nya poliser, kan dock ett ökande antal frivilliga uppsägningar bland yngre poliser vara mer problematiskt än bland de äldre. Det är därför angeläget att bromsa trenden, så fler yngre väljer att stanna inom yrket. För att kunna utforma insatser som bidrar till det är det angeläget att förstå vilka mekanismer som gör att fler yngre poliser lämnar yrket. Här saknas studier med utgångspunkt i svenska förhållanden, vilket denna studie avser bidra med.

### Tidigare forskning om frivillig uppsägning bland poliser

Frivillig uppsägning, när en anställd på eget initiativ lämnar sin anställning, har uppmärksammats allt mer (Holtom, Mitchell, Lee & Eberly 2008; Hom, Lee, Shaw & Hausknecht 2017). Ett viktigt skäl är att frivilliga uppsägningar medför stora organisatoriska kostnader avseende nyrekrytering, produktionsbortfall och förlust av kompetens (Griffeth & Hom 2001; Hom, Mitchell, Lee & Griffeth 2012). Det här gäller även poliser där det uppskattats ta 5–10 år innan samhället fått igen investeringen i en ny polis (Allisey, Noblet, Lamontagne & Houdmont 2014). Från ett organisatoriskt perspektiv finns alltså flera negativa effekter av frivilliga uppsägningar. Forskning tyder dock även på positiva effekter som att lågpresterande individer slutar, vilket skapar möjligheter att ta in ny kompetens (Allen, Bryant & Vardaman 2010).

Det finns ett stort antal studier som berör frivilliga uppsägningar men få undersöker frivilliga uppsägningar bland poliser (till exempel Wareham et al. 2013). Det gäller även i Norden (för undantag se Leijon 2018 och Martinussen, Richardsen & Burke 2007). En förklaring till bristen på studier kan vara att frivilliga uppsägningar bland poliser är relativt ovanliga (Carless 2005). Studier från Australien och Nya Zeeland visar exempelvis på 2–3 procent frivilliga uppsägningar per

år, medan andelen ökar till sammantaget omkring 20 procent efter 9–10 år, vilket är förhållandevis lågt jämfört med andra yrken (Chan & Doran 2009; Lynch & Tuckey 2008). Studier från USA visar på något högre siffror, 5–8 procent per år (Schuck & Rabe-Hemp 2018; Wareham et al. 2013).

Studier som undersökt varför poliser vill lämna eller lämnar yrket har fokuserat på arbetsrelaterade attityder och olika bakomliggande faktorer. Studier som undersökt betydelsen av individuella förutsättningar indikerar exempelvis svaga samband mellan personlighet och frivillig uppsägning (Drew, Carless & Thompson 2008) och att högre utbildning inte behöver bidra till att fler poliser slutar (Jones, Jones & Prenzler 2005). Andra studier har undersökt betydelsen av olika arbets- och organisationsfaktorer som krav, kontroll och stöd i arbetet (Allisey et al. 2014), lön och storlek på myndighet (Schuck & Rabe-Hemp 2018) samt balans mellan arbete och fritid (Gächter, Savage & Torgler 2013). Studierna visar att hög belastning och brist på stöd bidrar till mer negativa attityder till arbetet, högre vilja att sluta och fler uppsägningar. Betydelsen av kontextuella faktorer som fysiskt klimat, social utsatthet och frekvens av grova våldsbrott har också undersökts (Smith, Wareham & Lambert 2014), med resultat som visar att dessa faktorer kan påverka polisens benägenhet att sluta. Studier av arbetsrelaterade attityder bland poliser visar att organisationsamhörighet (engelska *organizational commitment*) tycks vara något viktigare än arbetstillfredsställelse (Allisey et al. 2014; Brunetto, Teo, Shacklock & Farr-Wharton, 2012). Sammantaget är forskningsresultaten avseende frivilliga uppsägningar bland poliser i linje med forskningsresultat avseende frivilliga uppsägningar generellt (för metaanalyser, se Griffeth, Hom & Gaertner 2000).

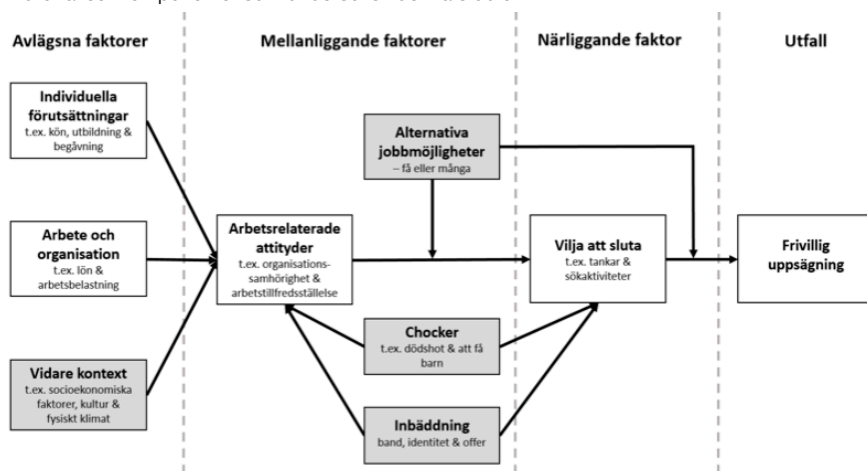
### **Teoretiska perspektiv**

Det finns flera teorier om mekanismerna bakom frivilliga uppsägningar. Forskningen om poliser har följt en huvudfåra som omfattar teorier utvecklade av flera forskare, exempelvis March och Simon (1958) och Mobley, Griffeth, Hand och Meglino (1979). Teorierna delar många komponenter som fokus på arbetsrelaterade attityder och tillgång till alternativa jobbmöjligheter samt att frivilliga uppsägningar betraktas som resultat av en längre process där avlägsna, mellanliggande och närliggande faktorer samspekar (se Allen et al. 2010; Hom et al. 2012). De faktorer som berörts i forskningen om frivilliga uppsägningar bland poliser relaterar tydligt till detta ramverk (se *figur 1*). Aspekter som berör individuella förutsättningar (till exempel Drew et al. 2008), arbete och organisation (till exempel Allisey et al. 2014) samt vidare kontextuella faktorer (till exempel Smith et al. 2014) utgör avlägsna faktorer. Arbetsrelaterade attityder (till exempel Brunetto et al. 2012) utgör mellanliggande faktorer och viljan att sluta utgör en närliggande faktor. Tillgången till alternativa jobbmöjligheter, en faktor som antas ha en

moderande funktion mellan arbetsrelaterade attityder och viljan sluta respektive benägenheten att säga upp sig, berörs dock sällan inom polisforskningen. En förklaring kan vara att poliser ofta har begränsade möjligheter att byta arbetsgivare om de inte vill byta yrke.

Forskning som utgått från samma teoretiska fåra som polisforskningen har belyst betydelsen av en rad aspekter i relation till frivilliga uppsägningar. Trots en bred ansats har förklaringsvärdet konstaterats begränsat (Allen et al. 2010; Griffith et al. 2000). Viljan att sluta, den enskilt starkaste förklaringsfaktorn, förklarar i genomsnitt drygt 20 procent av variansen medan låg arbetstillfredsställelse och låg organisationssamhörighet vardera förklarar omkring 5 procent av variansen. För andra prediktorer, som tillfredsställelse med lön, är sambanden generellt ännu lägre, även om de kan vara betydelsefulla i specifika kontexter. Motsvarande mönster har observerats inom polisforskningen.

Figur 1. Integrerad teoretisk modell som beskriver möjliga kopplingar mellan frivilliga uppsägningar och avlägsna, mellanliggande samt närliggande faktorer respektive utfall. Vita rutor avser komponenter som undersöks i denna studie.



I strävan att etablera bättre förklaringsmodeller har alternativa modeller föreslagits. Utvecklingsmodellen (engelska unfolding model; Lee & Mitchell 1994) är en sådan modell som poängterar att negativa arbetsrelaterade attityder inte behöver vara avgörande utan att det kan finnas andra faktorer. En sådan faktor är chocker, alltså händelser som förändrar individers föreställningar och som leder till en omprövning av arbetet. Det kan vara arbetsrelaterade händelser som dödsshot i jobbet som polis eller händelser utanför arbetet som att bli förälder. En annan alternativ modell är inbäddningsmodellen (engelska embeddedness model; Mitchell et al. 2001) som fokuserar på faktorer som får individer att stanna fastän de inte trivs. Modellen betonar tre aspekter: 1) band till organisationen i form

av sociala relationer och förmåner, 2) matchning, i form av överensstämmelsen mellan en individ och arbetet i vid mening, exempelvis att vara polis, och 3) offer, det vill säga det individer förlorar om de lämnar arbetet, som spänning och att bidra till samhället. Trots att de alternativa modellerna kan tyckas relevanta för att förstå mekanismerna bakom frivilliga uppsägningar bland poliser har de inte fått något tydligt genomslag inom polisforskningen.

### Syfte och frågeställningar

Det övergripande syftet med denna studie är att bidra till ökad förståelse kring de faktorer som bidrar till att yngre poliser i Sverige väljer att lämna yrket, för att därigenom ge utgångspunkt för vidare forskning och konkreta åtgärder. Givet forskningsläget i en nordisk kontext undersöks tre frågeställningar:

1. Hur vanligt är det att yngre poliser lämnar Polisen i Sverige?
2. Finns det sju år efter avslutad aspirantutbildning några skillnader mellan de poliser som stannat kvar i yrket och de som lämnat Polisen, med avseende på individuella förutsättningar, organisatoriska faktorer, arbetsrelaterade attityder och vilja att sluta?
3. I vilken utsträckning kan individuella förutsättningar tillsammans med organisatoriska faktorer, arbetsrelaterade attityder och vilja att sluta predikera vilka som lämnat Polisen efter sju år?

Relaterat till *figur 1* begränsar sig denna studie till att undersöka betydelsen av ett urval faktorer (vita rutor) inom ett integrerat teoretiskt ramverk som beskriver frivilliga uppsägningar bland poliser, medan de grå rutorna inte ingår i studien.

### METOD

I studien följs en kohort av nya poliser från antagning till polisutbildning våren 2008, via slutet av deras första arbetsår som poliser under hösten 2011, till hösten 2017. Kohorten utgjorde den sista av tre större antagningsomgångar till polisutbildningen 2007–08. Hösten 2008 till våren 2010 studerade de vid någon av Sveriges dåvarande fyra polisutbildningar: Polishögskolan Solna, Linnéuniversitet Växjö, Umeå universitet eller Distansutbildningen. Under hösten 2010 genomförde de sex månaders aspirantutbildning vid någon av landets lokala polismyndigheter och påbörjade under 2011 anställning som polisassistenter, vanligen vid samma myndighet där aspirantutbildningen genomförts. Noterbart är att en omfattande omorganisation genomförts då den aktuella kohorten arbetat inom Polisen, där dåvarande Rikspolisstyrelsen och landets 21 lokala polismyndigheter den 1 januari 2015 slogs samman till en myndighet, Polismyndigheten, samtidigt som Säkerhetspolisen blev en separat myndighet (Polismyndigheten 2016). Studien bygger på data från forskningsprojektet *Longitudinell validering av*

*polisurvalet* och *Hållbar polisocialisation* som godkänts av regionala etikprövningsnämnden i Stockholm 2008, 2010 och 2017.

## Undersökningsgrupp och procedur

Undersökningsgruppen omfattar 717 deltagare från projektet *Longitudinell validering av polisurvalet* (Annell 2015), varav 234 kvinnor (32,6 %) och 53 (7,4 %) personer med utländsk bakgrund (det vill säga utlandsfödd eller med två utrikesfödda föräldrar; jämför SCB 2002). Medelåldern när deltagarna påbörjade polisutbildningen 2008 var 26 år (SD = 4,3 år). Samtliga deltagare påbörjade anställning som polisassistenter under 2011.

Studien omfattar data från tre tidpunkter: 1) antagningen till polisutbildningen (T1 = våren 2008), 2) slutet på det första anställningsåret som polisassistent (T2 = slutet av 2011), och 3) sju år efter att deltagarna började arbeta som poliser (T3 = slutet av 2017). Data från T1 omfattar demografi och uppgifter avseende individuella förutsättningar utifrån olika urvalstest. Uppgifterna hämtades från register samt från en enkät som administrerades till de sökande som genomförde urvalstester på Pliktverket under våren 2008 då deltagarna även lämnade skriftligt samtycke. Data från T2 omfattar organisatoriska variabler och arbetsrelaterade attityder och baserades på registeruppgifter från polisutbildningar och lokala polismyndigheter samt en enkät som besvarades av 510 deltagare (71,1 %). Data från T3 baserades på registeruppgifter från Polismyndigheten och omfattar anställningsstatus 31 oktober 2017 för samtliga 717 deltagare.

## Mått

I studien används sex kategorier av variabler (se *tabell 1*), en utfallsvariabel (*Anställningsstatus 2017*) och fem grupper av möjliga prediktorer: 1) *Demografi (2008)* (ålder, kön, utländsk bakgrund, föräldrahemmets utbildningsnivå, egen utbildningsnivå och barn); 2) *Individuella förutsättningar/urvalstest (2008)* (generell begåvning, högskoleprovsresultat, målmedvetenhet, emotionell stabilitet, vänlighet, fysisk förmåga, psykologintervju och polisintervju); 3) *Organisatoriska variabler (2010–11)* (polisutbildningsställe, polismyndighetens storlek första arbetsåret och huvudsakliga arbetsuppgifter första arbetsåret); 4) *Arbetsrelaterade attityder efter ett års arbete (2011)* (arbetstillfredsställelse, organisationssamhörighet och oro för framtida löneutveckling); 5) *Vilja att lämna yrket* (vilja att lämna polisyrket).

## Databearbetning och analyser

Först beräknades antalet deltagare i undersökningsgruppen som lämnat polisen per år och totalt (frågeställning 1). Resultaten jämfördes med antalet årliga avgångar från Polisen bland samtliga poliser i åldern 20–39 år. Sedan användes t-test och Chi-två-test för att signifikanspröva skillnader mellan deltagare med anställning inom Polisen hösten 2017 och de som lämnat (frågeställning 2). I ett tredje

steg användes sekventiell logistisk regressionsanalys för att undersöka i vilken utsträckning ett urval av studievariablerna kan

Tabell 1. Variabelbeskrivning.

Variabler	Antal	Vidd	Alfa	Beskrivningar / exempelpåstående	Datakälla, år (Referenser)
<b>A. Utfall</b>					
1. Anställningsstatus 2017	1	0-1	-	0 = anställd 31 oktober 2017 1 = ej anställd (+ sista anställningsår)	Register, Polismyndigheten, 2017
<b>B. Demografi (2008)</b>					
2. Ålder	1	20-39	-	Ålder 2008	Register, Pliktverket, 2008
3. Kön	1	0-1	-	0 = man; 1 = kvinna	Register, Pliktverket, 2008
4. Utländsk bakgrund	1	0-1	-	0 = svensk bakgrund 1 = utländsk bakgrund (utlandsfödd eller två utrikesfödda föräldrar)	Enkät, 2008 (SCB 2002)
5. Föräldrahemets utbildningsnivå	1	0-1	-	Anger högsta utbildningsnivån för någon förälder: 0 = högst gymnasium; 1 = eftergymnasial utbildning	Enkät, 2008 (SCB 2000)
6.1. Egen utbildningsnivå	1	1-3	-	1 = högst gymnasienivå 2 = högst eftergymnasial kortare än tre år 3 = eftergymnasial tre år eller längre	Enkät, 2008 (SCB 2000)
6.2. Egen utbildningsnivå: eftergymnasial utbildning < 3 år	1	0-1	-	Dummykodning: 0 = ej 1; 1 = högst eftergymnasial kortare än tre år	Enkät, 2008 (SCB 2000)
6.3. Egen utbildningsnivå: eftergymnasial utbildning ≥ 3 år	1	0-1	-	Dummykodning: 0 = ej 1; 1 = eftergymnasial tre år eller längre	Enkät, 2008 (SCB 2000)
7. Barn	1	0-1	-	Egna barn: 0 = Nej; 1 = Ja	Enkät 2008 (Annell 2012)
<b>C. Individuella förutsättningar/urvalstest (2008)</b>					
8. Generell begåvning	82	1-9	0,85a	Begåvningsstestet Uniq (kognitiv förmåga)	Register, Pliktverket, 2008 (Lothigius & Sjöberg 2004)
9. Högskoleprovsresultat	122	0,0-2,0	0,92b	Högskoleprov (kognitiv förmåga)	Register, Rikspolisstyrelsen, 2008 (Stage & Ögren 2004)
10. Målmedvetenhet	20	20-80	0,82	Personlighetstestet MINT (personlighet)	Enkät, 2008 (Sjöberg & Sjöberg 2007)

Tabellen fortsätter på nästa sida



## Fortsättning från föregående sida

11. Emotionell stabilitet	20	20-80	0,80	Personlighetstestet MINT (personlighet)	Enkät, 2008 (Sjöberg & Sjöberg 2007)
12. Vänlighet	20	20-80	0,66	Personlighetstestet MINT (personlighet)	Enkät, 2008 (Sjöberg & Sjöberg 2007)
13. Fysisk förmåga	1	1-9	-	Löpning 2 km på tid, könsnormerat (kondition)	Register, Rikspolisstyrelsen, 2008 (Annell 2015)
14. Psykologintervju	1	1-9	-	Lämplighetsbedömning av psykolog	Register, Pliktverket, 2008 (Annell2012)
15. Polisintervju	1	1-9	-	Lämplighetsbedömning av två poliser	Register, Pliktverket, 2008 (Annell 2012)

## D. Organisatoriska variabler (2010-2011)

16. Polisutbildningsställe våren 2010	1	1-4	-	1 = Polishögskolan (Solna); 2 = Linnéuniversitetet (Växjö); 3 = Umeå universitet; 4 = Distansutbildning	Register, respektive polisutbildning, 2010
17. Polismyndighetens storlek: första arbetsåret	1	0-1	-	0 = liten eller mellanstor 1 = stor (>1000 anställda poliser)	Register, respektive polismyndighet, 2011 (Annell 2015)
18. Huvudsakliga arbets-uppgifter första arbetsåret	1	0-1	-	0 = främst yttre tjänst 1 = främst utredning eller annat polisarbete	Enkät, 2011 (Annell 2015)

## E. Arbetsrelaterade attityder efter ett års arbete (2011)

19. Arbetstillfredsställelse	3	1-5	0,89	Jag trivs på mitt arbete	Enkät, 2011 (Hellgren, Sjöberg & Sverke, 1997)
20. Organisations-samhörighet	1	1-5	-	Jag ser med glädje fram emot att tillbringa resten av mitt arbetsliv inom Polisen	Enkät, 2011 (Allen & Meyer 1990)
21. Oro för framtida löneutveckling	1	1-5	-	Jag oroar mig över min framtida löneutveckling	Enkät, 2011 (Hellgren, Sverke & Isaksson, 1999)

## F. Vilja att lämna yrket (2011)

22. Vilja att lämna polisyrket	3	1-5	0,85	Jag tänker ofta på att byta yrke	Enkät, 2011 (Mobley et al. 1979; Sjöberg & Sverke 2000)
--------------------------------	---	-----	------	----------------------------------	---------------------------------------------------------

**Noter:** Antal = Antal frågor; Vidd = Variationsvidd; Alfa = Cronbachs alfa; a Estimat från Lothigius och Sjöberg (2004); b Estimat från Stage och Ögren (2004).

predicera vilka poliser som lämnat Polisen efter sju års polisarbete (frågeställning 3). För att i möjligaste mån säkerställa den statistiska tillförlitligheten i regressionsanalysen inkluderades endast variabler där det fanns signifikanta skillnader mellan anställda och ej längre anställda i föregående analyssteg.

Då flera variabler baserades på enkäten efter ett års arbete, inkluderades endast undersökningsdeltagare som besvarat denna enkät i regressionsanalysen. De som besvarat enkäten skilde sig inte på något avgörande sätt från övriga deltagare avse-

ende övriga studievariabler. Tio (2,0 %) av de 510 deltagare som besvarat enkäten efter ett års arbete saknade minst ett mätvärde. För dessa deltagare imputerades saknade värden med expectation-maximization-metoden (EM; Little & Rubin 1987) i statistikprogrammet SPSS 24. Saknade värden på kategori- och ordinalvariabler imputerades inte. Efter imputering omfattade datamaterialet 508 deltagare. Innan analys kontrollerades att data uppfyllde statistiska villkor för logistisk regressionsanalys. I regressionsanalysen inkluderades prediktorerna i fyra förutbestämda block, utifrån en teoretisk indelning i avlägsna faktorer (två undergrupper av demografi och individuella förutsättningar), mellanliggande faktorer (arbetsrelaterade attityder), och en närliggande faktor (vilja att lämna polisyrket).

## RESULTAT

Av *tabell 2* framgår att totalt 53 (7,4 %) av poliserna i undersökningsgruppen lämnat Polisen från 2011 till och med 31 oktober 2017. Antalet poliser som lämnade sin anställning var årligen under 1 procent fram till och med 2015 och ökade till strax över två procent per år under 2016 och 2017. När undersökningsgruppen jämfördes med samtliga landets poliser under 40 år, den ålderskategori som huvuddelen av poliserna i undersökningsgruppen tillhör, framkom att antalet avgångar i undersökningsgruppen följer utvecklingen i jämförelsegruppen. Dock var andelen som lämnat Polisen i undersökningsgruppen genomgående något lägre. En förklaring kan vara att årsvärdena för undersökningsgruppen inte inkluderar poliser som slutat och senare återanställts, medan senare återanställda finns med i jämförelsegruppen.

**Tabell 2.** Antal poliser i undersökningsgruppen som lämnat Polisen mellan 2011 och 2017 (absoluta och relativa frekvenser), samt motsvarande för alla poliser i landet under 40 års ålder.

År	Undersökningsgruppen (N = 717)		Alla poliser i landet under 40 år <sup>1</sup>		
	Antal som lämnat <sup>2</sup>	%	Antal anställda	Antal som lämnat <sup>3</sup>	%
2011	2	0,3 %	8670	70	0,8 %
2012	6	0,8 %	8257	90	1,1 %
2013	4	0,6 %	8296	70	0,8 %
2014	5	0,7 %	8420	95	1,1 %
2015	6	0,8 %	8301	121	1,5 %
2016	15	2,1 %	8518	199	2,3 %
2017	15 <sup>4</sup>	2,1 %	8233	203	2,5 %
<b>Totalt</b>	<b>53</b>	<b>7,4 %</b>			

**Noter:** <sup>1</sup>Sammanställning baserad på uppgifter från Dagens Nyheter (2018) och Polisförbundet (2018); <sup>2</sup>Avser antal poliser som årligen lämnat sin anställning vid Polisen, exklusive poliser som slutat och återanställts; <sup>3</sup>Avser antal poliser som årligen lämnat sin anställning vid Polisen, inklusive senare återanställda poliser; <sup>4</sup>För undersökningsgruppen anger årsvärdet antal avgångar till och med 31 oktober 2017.

*Tabell 3* redovisar resultat från statistiska jämförelser av avlägsna, mellanliggande och närliggande faktorer mellan poliser i undersökningsgruppen som var anställda inom Polismyndigheten 31 oktober 2017 och de som lämnat organisationen. För avlägsna faktorer fanns statistiskt säkerställda skillnader mellan grupperna för tre *demografivariables*, nämligen ålder, föräldrahemmets utbildningsnivå och egen utbildningsnivå. Resultaten visar att poliser som lämnat Polisen var något äldre, i högre utsträckning kom från föräldrahem med lägre utbildningsnivå (högst gymnasieutbildning) samt att de hade något högre utbildningsnivå vid utbildningsstart. För resterande variabler (kön, utländsk bakgrund och barn), fanns inga statistiskt säkerställda skillnader. I kategorin *individaella förutsättningar/urvalstest (2008)* fanns statistiskt säkerställda skillnader för två variabler, begåvning och psykologintervju (det vill säga bedömd lämplighet), där individer med högre värden i något högre utsträckning lämnat Polisen. Resultatet indikerar att mer resursstarka individer lämnar Polisen i något högre utsträckning. Däremot fanns inga signifikanta skillnader i högskoleprovsresultat respektive polisintervju (det vill säga bedömd lämplighet). Det fanns inte heller några statistiskt säkerställda skillnader för någon personlighetsdimension eller fysisk förmåga. I den tredje kategorin, *organisatoriska variabler*, framkom inga statistiskt säkerställda skillnader. Det fanns alltså inga skillnader mellan poliser som stannat i yrket och de som lämnat Polisen avseende polisutbildningsställe, myndighetsstorlek under första arbetsåret eller huvudsakliga arbetsuppgifter första året som polis.

Under mellanliggande faktorer redovisas tre variabler tillhörande kategorin *arbetsrelaterade attityder efter ett års arbete*. Två variabler var statistiskt säkerställda, nämligen arbetstillfredsställelse och organisationssamhörighet, där gruppen som lämnat Polisen hade lägre medelvärden. För oro för framtida löneutveckling fanns ingen statistiskt säkerställd skillnad.

Under närliggande faktor redovisas variabeln i den sista kategorin, vilja att lämna polisyrket. Här finns en statistiskt säkerställd skillnad mellan grupperna. De som lämnat Polisen hade rapporterat högre medelvärden avseende vilja att sluta jämfört med de som var kvar.

*Tabell 4* presenterar resultaten från den sekventiella logistiska regressionsanalysen, som inkluderade de variabler för vilka de bivariata analyserna funnit skillnader mellan personer som per 31 oktober var kvar respektive hade slutat i Polisen. Endast en av fyra demografiska variabler i det första blocket av prediktorer var signifikant, nämligen minst tre års eftergymnasial utbildning. Oddskvoten indikerar att sannolikheten för att en ny polis lämnade Polisen under de första sju åren i yrket var ca 3,3 gånger högre för poliser med högre utbildning (minst tre års tidigare eftergymnasial utbildning). Sammantaget bidrog variablerna i det första steget i relativt liten utsträckning till prediktionen (Nagelkerke pseudo-R<sup>2</sup> = 0,07).

Tabell 3. Jämförelser mellan anställda (N = 664) och ej längre anställda (N = 53) inom Polisen 2017 avseende avlägsna, mellanliggande och närliggande faktorer.

Faktorer Variabler	Anställda inom Polisen1 M (SD) N eller N (%)	Ej anställda inom Polisen1 M (SD) N eller N (%)	t-test eller $\chi^2$ -test
<b>Avlägsna faktorer</b>			
<b>Demografi (2008)</b>			
1. Ålder	26,00 (4,11) 664	28,70 (5,25) 53	t=3,54***
2. Kön:			$\chi^2=0,16$
- man	446 (92,34 %)	37 (7,66 %)	
- kvinna	218 (93,16 %)	16 (6,84 %)	
3. Utländsk bakgrund:			$\chi^2=0,00$
- svensk bakgrund	606 (92,52 %)	51 (7,48 %)	
- utländsk bakgrund	49 (92,45 %)	4 (7,55 %)	
4. Föräldrahemmets utbildningsnivå:			$\chi^2=5,22^*$
- högst gymnasial	233 (89,62 %)	27 (10,38 %)	
- eftergymnasial	428 (94,27 %)	26 (5,72 %)	
5. Egen utbildningsnivå:			$\chi^2=17,00^{***}$
- gymnasial	364 (95,79 %)	16 (4,21 %)	
- eftergymnasial < 3 år	218 (90,83 %)	22 (9,17 %)	
- eftergymnasial $\geq$ 3 år	78 (83,87 %)	15 (16,13 %)	
6. Egna barn:			$\chi^2=0,23$
- nej	543 (92,78 %)	43 (7,21 %)	
- ja	108 (91,52 %)	10 (8,47 %)	
<b>Individuella förutsättningar/ urvalstest (2008)</b>			
1. Generell begåvning	4,74 (1,82) 664	5,28 (1,78) 53	t=2,11*
2. Högskoleprovsresultat	0,78 (0,37) 570	0,85 (0,42) 36	t=1,01
3. Målmedvetenhet	69,71 (5,15) 662	69,00 (5,52) 53	t=-0,96
4. Emotionell stabilitet	69,51 (5,28) 662	69,63 (5,71) 53	t=0,20
5. Vänlighet	62,36 (5,18) 662	62,23 (5,86) 53	t=-0,17
6. Fysisk förmåga (löpning)	5,03 (1,93) 664	4,81 (1,91) 53	t=-0,81
7. Psykologintervju	6,35 (1,06) 664	6,83 (1,24) 53	t=3,11**
8. Polisintervju	6,72 (1,05) 664	6,91 (1,13) 53	t=1,23
<b>Organisatoriska variabler (2010-11)</b>			
1. Polisutbildningsställe våren 2010:			$\chi^2=3,15$
- Polihögskolan (Solna)	289 (92,63 %)	23 (7,37 %)	
- Linnéuniversitet (Växjö)	168 (91,30 %)	16 (8,70 %)	
- Umeå universitet	106 (96,36 %)	4 (3,64 %)	
- Distansutbildning	101 (90,99 %)	10 (9,01 %)	

Tabellen fortsätter på nästa sida

## Fortsättning från föregående sida

2. Polismyndighetens storlek				$\chi^2=1,72$
första arbetsåret:				
- liten eller medelstor	289 (91,17 %)		28 (8,83 %)	
- stor	375 (93,75 %)		25 (6,25 %)	
3. Huvudsakliga arbetsuppgifter				$\chi^2=0,28$
första arbetsåret:				
- främst yttre tjänst	290 (92,65 %)		23 (7,35 %)	
- främst utredning eller annat	184 (93,88 %)		12 (6,12 %)	
polisarbete				
<b>Mellanliggande faktorer (2011)</b>				
1. Arbetstillfredsställelse	4,14 (0,87) 470		3,76 (1,04) 36	$t=-2,52^*$
2. Organisationssamhörighet	3,63 (1,17) 474		2,61 (1,27) 36	$t=-5,02^{***}$
3. Oro för framtida löneutveckling	4,30 (1,06) 474		4,36 (1,02) 36	$t=0,35$
<b>Närliggande faktor (2011)</b>				
1. Vilja att lämna polisyrket	1,43 (0,77) 470		1,93 (1,08) 36	$t=2,75^{**}$

Noter: 1 Anställda inom Polisen per den 31 oktober 2017.

\*  $p < .05$ , \*\*  $p < .01$ , \*\*\*  $p < .001$

I steg 2 adderades blocket med individuella förutsättningar, nämligen begåvning och psykologintervju, men ingen var signifikant. Detsamma gällde samtliga prediktorer från föregående steg. Efter steg 2 förbättrades prediktionen till 10 procent, en statistiskt säkerställd ökning på 3 procentenheter från tidigare steg (jämför Nagelkerke pseudo-R<sup>2</sup>).

I steg 3 inkluderades blocket med mellanliggande variabler från tidpunkten efter ett års arbete, attitydvariablerna arbetstillfredsställelse och organisations-samhörighet. Endast organisationssamhörighet var signifikant. Oddskvoten visar att en ökning med en enhet i organisationssamhörighet (till exempel från 3 till 4) hängde samman med drygt 50 procents lägre sannolikhet för att poliser sagt upp sig. Ingen annan prediktor i detta steg var signifikant. Prediktionen förbättrades här med 8 procentenheter till 18 procent, vilket var en statistisk säkerställd ökning.

I steg 4 inkluderades den närliggande variabeln vilja att lämna polisyrket. Efter kontroll av tidigare prediktorer var denna förklaringsfaktor inte signifikant. Övriga resultat förändrades endast marginellt jämfört med föregående steg. Den slutliga modellen visar, efter kontroll av övriga variabler i modellen, att endast en prediktor var statistiskt signifikant, nämligen den mellanliggande variabeln organisationssamhörighet.

Tabell 4. Resultat från sekventiell logistisk regressionsanalys, med anställningsstatus 31 oktober 2017 (ej anställd) som utfallsvariabel och med avlägsna, mellanliggande och närliggande faktorer som prediktorer (N = 508).

Block	Steg 1		Steg 2		Steg 3		Steg 4	
	Oddsquot	95% konfidensintervall	Oddsquot	95% konfidensintervall	Oddsquot	95% konfidensintervall	Oddsquot	95% konfidensintervall
<b>Block 1: Avlägsna faktorer</b>								
- Demografi (2008)								
Ålder	1,06	(0,98-1,15)	1,04	(0,96-1,14)	1,06	(0,97-1,16)	1,06	(0,97-1,16)
Föräldrahemmets utbildningsnivå	0,53	(0,26-1,07)	0,50	(0,25-1,02)	0,54	(0,26-1,11)	0,53	(0,26-1,12)
Egen utbildningsnivå	2,23	(0,98-5,04)	2,05	(0,90-4,66)	1,95	(0,84-4,52)	1,95	(0,84-4,52)
- Eftergymnasial < 3 åra								
Egen utbildningsnivå	3,32*	(1,29-8,55)	2,59	(0,97-6,87)	1,90	(0,69-5,27)	1,90	(0,68-5,28)
- Eftergymnasial ≥ 3 åra								
<b>Block 2: Avlägsna faktorer</b>								
- Individuella förutsättningar/unvalstest (2008)								
Generell begåvning			1,20	(0,98-1,46)	1,14	(0,94-1,40)	1,14	(0,94-1,40)
Psykologintervju			1,30	(0,93-1,82)	1,23	(0,87-1,73)	1,23	(0,87-1,73)
<b>Block 3: Mellanliggande faktorer (2011)</b>								
Arbetsstillfredsställelse					1,07	(0,69-1,67)	1,08	(0,67-1,74)
Organisationssamhörighet					0,53***	(0,37-0,75)	0,53**	(0,35-0,80)
<b>Block 4: Närliggande faktorer (2011)</b>								
Vilja att lämna polisyrket							1,01	(0,59-1,71)
Nägelkerke pseudo-R2	0,07**		0,10**		0,18***		0,18***	
Δ pseudo-R2			0,03*		0,08***		0,00	

Noter: Prediktorer signifikansprövas med Wald-test. Steg och block signifikansprövas med Likelihood-test. a Egen utbildningsnivå omkodad till två dummyvariabler.

\* p < .05, \*\* p < .01, \*\*\* p < .001

## DISKUSSION

Med utgångspunkt i ett bredare teoretiskt ramverk syftade denna första studie av avgångar bland yngre poliser i Sverige till att öka förståelsen kring faktorer som kan bidra till att yngre poliser väljer att lämna sitt yrke. I kontrast till mediadiskussionen visade resultaten att antalet yngre poliser som lämnar yrket är förhållandevis litet. Vidare framkom att poliser som lämnade yrket exempelvis var äldre, mer begåvade, oftare var mindre nöjda med jobbet och att de upplevde lägre organisationssamhörighet än de som stannade. När det gäller möjligheten att predicera vilka som stannat i Polisen respektive lämnat yrket visade det sig svårt, kanske för att så få lämnat och för att skillnaderna mellan de som stannat respektive lämnat var förhållandevis få.

När det gäller studiens första frågeställning – frågan om hur vanligt det är med frivilliga uppsägningar bland yngre poliser – visar resultaten att antalet frivilliga uppsägningar bland yngre poliser under åren 2011–17 var kring 1 procent per år med en ökning till drygt 2 procent per år under de sista åren. En möjlig förklaring till ökningen av antalet frivilliga uppsägningar under 2016–17 är missnöje med den stora omorganisationen under 2015. Det kan också finnas andra förklaringar, som att yngre polisers anställningsbarhet ökat efter ett antal år i yrket. Sammantaget var det 7,4 procent i studiekohorten som lämnade Polisen under perioden 2011–17. I jämförelse med andelen nya poliser som lämnar yrket i andra länder (till exempel Chan & Doran 2009) förefaller förekomsten av frivilliga uppsägningar bland nya poliser i Sverige vara låg. En jämförelse mellan nya poliser och andra yrken i Sverige, som lärare (SCB 2017), visar också att förekomsten av frivilliga uppsägningar bland poliser är låg.

Resultaten i föreliggande studie är intressanta utifrån att det ökande antalet poliser som frivilligt lämnar Polisen lyfts fram som ett problem i media samt i den politiska diskussionen (till exempel Dagens Nyheter 2018; Finansdepartementet 2017). Det reser frågor om vad som ska betraktas som ”stora” avgångar och vad som är rimliga nivåer. Rimligtvis är det orealistiskt att förvänta att alla som påbörjar polisutbildningen blir kvar i polisycket; några kan ha valt fel och för andra kan förändrade livsomständigheter omöjliggöra en fortsatt karriär inom Polisen. Det kan också finnas positiva effekter av när personal slutar efter eget initiativ (jämför Allen et al. 2010). När poliser lämnar Polisen behöver det exempelvis inte innebära att deras polisiära kompetens inte kommer samhället och Polisen till godo. Tvärtom kan kompetensen vara viktig för säkerhetsarbete inom privata företag, kommuner eller andra myndigheter, där de också indirekt kan komma att underlätta Polisens arbete. Andra positiva effekter av att poliser lämnar organisationen kan vara att det etableras ett marknadspris för polisiär kompetens och att polisycket inte behöver vara ett livslångt val, vilket minskar sannolikheten för inlåsningsstillstånd (jämför Aronsson, Dallner & Gustafsson

2000). Det betyder att viss förekomst av frivilliga uppsägningar kan vara positivt för enskilda individer, för Polisen och för samhället. Likväl medför sådana uppsägningar bland yngre poliser stora kostnader. Det är därför angeläget att bidra till att fler yngre poliser stannar i yrket.

Vad gäller den andra frågeställningen – frågan om skillnader mellan de poliser som stannat kvar inom Polisen och de som lämnat – framkom vissa statistiskt säkerställda skillnader mellan de som stannat och de som lämnat organisationen efter sju år; exempelvis var de som lämnat något äldre och hade i högre uträkning eftergymnasial utbildning vid polisutbildningsstart. Jämfört med de som stannat upplevde poliser som lämnat lägre arbetstillfredsställelse, lägre organisationssamhörighet och högre vilja att sluta redan efter ett arbetsår. Kunskapen om variationer mellan de som stannar och de som lämnar är värdefull för att motverka frivilliga uppsägningar, genom att identifiera riskgrupper. Av samma skäl är det värdefullt att känna till likheter. Ett viktigt bidrag består i att denna studie visar att en rad faktorer verkar sakna långsiktig betydelse. Bland dessa faktorer finns kön, utländsk bakgrund, egna barn före utbildningen, högskoleprovsresultat, personlighetsaspekter, fysisk förmåga, polisintervjuinformation, polisutbildningsställe, samt myndighetsstorlek, huvudsakliga arbetsuppgifter och oro för löneutveckling. Dock kan självklart andra faktorer, såsom omorganiseringar och komplexa samspel mellan faktorer som inte undersökts här, vara av betydelse för frivilliga uppsägningar. Exempelvis kan den psykosociala arbetsmiljön under första arbetsåret ha en betydande inverkan på nya polisers arbetsrelaterade attityder, som arbetstillfredsställelse och vilja att sluta (Annell, Lindfors, Kecklund & Sverke 2018).

Vad gäller oro för löneutvecklingen antyder resultatet att andra faktorer än lön kan vara mer avgörande för de som väljer att sluta. Detta resultat kan dock handla om brister i data; exempelvis kan oro för framtida löneutveckling ha större betydelse efter flera år i yrket. Lön hade kanske spelat roll om informationen samlats in senare eller om frågan ställts annorlunda. Exempelvis har polislön – relativt genomsnittlig lön i samhället, men inte lönenivån i sig – konstaterats ha betydelse för polisens benägenhet att lämna yrket (Schuck & Rabe-Hemp 2018). Liknande förklaringar kan gälla barn; här saknas information om någon fått barn efter påbörjad polisutbildning, vilket kan förklara resultaten. Betydelsen av föräldraskap och försörjningsansvar, i synnerhet för yngre barn, behöver därför undersökas vidare.

Resultaten visade att föräldrahemmets utbildningsnivå var högre bland poliser som stannat än bland de som lämnat. Detta kan relatera till mer realistiska förväntningar på yrket. Vad gäller skillnaden i egen utbildningsnivå före utbildningen var förhållandet omvänt och i linje med tidigare forskning (Griffeth et al. 2000; March & Simon 1958), vilket ger stöd för att högre utbildning (här



eftergymnasial utbildning, och särskilt eftergymnasial utbildning längre än tre år) ökar nya polisers anställningsbarhet.

Avseende individuella förutsättningar och testresultat från antagningen visade enkla gruppjämförelser i denna studie på statistiskt säkerställda resultat för två av åtta variabler, nämligen begåvning och psykologintervju (det vill säga bedömd lämplighet): de som lämnat Polisen hade något högre resultat vilket indikerar att de som slutar är något mer resursstarka. Sambandet försvann dock när andra variabler inkluderades. Sammantaget tycks alltså individuella förutsättningar som mäts med urvalstest ha begränsad betydelse för vilka som lämnar polisyrket tidigt. Samtidigt kan urvalstest ha en praktisk betydelse vid antagning för att minska frivilliga uppsägningar, vilket är i linje med forskning om exempelvis personlighet och frivilliga uppsägningar (Drew et al. 2008; Zimmerman 2008).

Tidigare forskning (Annell et al. 2018) har visat att poliser som under första arbetsåret arbetade vid någon av de tidigare stormyndigheterna eller främst med annan tjänst än yttre polisverksamhet, hade lägre arbetstillfredsställelse och högre vilja att lämna polisyrket. Utifrån att tidigare forskning funnit att sambandet mellan vilja att lämna ett arbete och frivillig uppsägning är förhållandevis starkt (till exempel Griffeth et al. 2000), hade det kunnat förväntas att arbete vid stormyndighet, liksom arbete utanför yttre verksamhet, vore relaterade till frivillig uppsägning. Några sådana samband framkom dock inte. En förklaring kan vara att poliser i storstadsregionerna har bättre interna karriärmöjligheter, vilket kan mildra eventuella negativa aspekter av arbete i en större organisation.

Avseende den tredje frågeställningen – frågan om möjligheterna att predicera vilka poliser som kommer att lämna Polisen – visade resultaten på svårigheter. Det speglas exempelvis i att den logistiska regressionsmodellen totalt förbättrade prediktionen med 18 procent, vilket är jämförbart med tidigare studier (jämför Drew et al. 2008). När hänsyn tagits till övriga variabler var organisationssamhörighet den enda statistiskt säkerställda prediktorn. Varken arbetstillfredsställelse eller vilja att sluta hade någon betydelse. Resultatet är intressant då låg organisationssamhörighet utifrån socialiseringsforskningen kan indikera att introduktionen i yrket varit mindre framgångsrik (Bauer, Bodner, Erdogan, Truxillo & Tucker 2007). Det pekar på ett kunskapsbehov avseende introduktionen i polisyrket.

Resultaten som visar att organisationssamhörighet tycks viktigare för att förklara frivilliga uppsägningar än arbetstillfredsställelse, följer tidigare forskning (jämför Brunetto et al. 2014; Griffeth et al. 2000). Begreppen är relaterade men organisationssamhörighet byggs över tid och avser attityder till hela organisationen, och här även yrket, medan arbetstillfredsställelse skiftar snabbare och avser arbetet och nuvarande befattning (Falkenburg & Schyns 2007). Utifrån denna begreppsmässiga skillnad är resultaten rimliga.

Viljan att lämna polisyrket bidrog inte utöver övriga prediktorer, inklusive arbetstillfredsställelse och organisationsamhörighet. Sambandet mellan viljan att sluta efter ett års yrkesarbete och att ha lämnat Polisen sex år senare ( $r = 0,16$ ) var lägre än för organisationsamhörighet ( $r = -0,22$ ). Det avviker från internationell forskning (jämför Griffeth et al. 2000). Utifrån den teoretiska modellen (*figur 1*) är bristen på alternativa arbeten för poliser en möjlig förklaring; undantaget Säkerhetspolisen finns i princip en arbetsgivare för poliser som inte är beredda att lämna yrket, nämligen Polismyndigheten. Det här kan innebära att somliga nya poliser blir kvar i yrket fastän de vill lämna organisationen. Detta blir ett inläsningstillstånd, vilket kan ha negativa hälsoeffekter (jämför Aronsson et al. 2000). Resultatet visar också att vilja att sluta, ett vanligt utfall i forskning om frivilliga uppsägningar (Hom et al. 2017), kan ha begränsat värde vid brist på alternativa arbeten.

### Metodologiska överväganden

Denna studie inkluderar en kohort av nya poliser. Undersökningsgruppens storlek bidrar ändå till en god generaliserbarhet, särskilt visavi de stora kullar som antagits under senare år. I studien gjordes ingen finmaskig uppdelning av utfallsvariabeln. Det betyder att enstaka fall av ofrivilliga avgångar kan finnas. Några poliser som lämnat kan arbeta hos Säkerhetspolisen, och är då egentligen kvar i yrket. Det handlar om enstaka individer och har ingen avgörande betydelse för resultatet. Få personer hade slutat vilket begränsar statistisk power. Det kan förklara varför få prediktorer blev signifikanta. Studien har en longitudinell design, vilket stärker antaganden om kausalitet, men andra samband är möjliga. Studien nyttjar data där avsikten egentligen inte var att undersöka frivilliga uppsägningar, vilket förklarar varför vissa aspekter (till exempel chocker) saknas. Här saknas också arbetsmiljöfaktorer. Dessa utelämnades för att begränsa antalet variabler. Tidigare forskning visar dock att psykosociala arbetsmiljöfaktorer spelar roll (Annell et al. 2018). Framtida studier bör således inkludera sådana aspekter.

### Vidare forskning

Denna studie har fokuserat på vad som får poliser att sluta. Utifrån att många poliser som rapporterade hög vilja att lämna yrket efter ett arbetsår ändå var kvar efter ytterligare sex år är det motiverat att istället fokusera på vad som får nya poliser att stanna. Är det stark organisationsamhörighet, eller inbäddning? För de som stannar lyfter forskningen om inbäddning (till exempel Mitchell et al. 2001) fram betydelsen av starka band, matchning och offer. Dessa faktorer kan hänga samman med yrkessocialisationen bland poliser och pekar på värdet av longitudinella studier av nya polisers vägar in i yrket.

I likhet med tidigare generella och polisspecifika studier om frivilliga uppsägningar, var prediktionen begränsad i denna studie (till exempel Allisey et al. 2014; Hom et al. 2017). Det betyder att andra faktorer än de undersökta kan vara viktiga. Framtida studier bör alltså inkludera andra aspekter såsom chock (till exempel dödshot, uteblivet stöd och att bli förälder) och inbäddning (till exempel umgänge med kollegor på fritiden och möjligheter till spänning).

### Slutsatser

Utifrån en longitudinell ansats och ett brett teoretisk ramverk undersöktes frivilliga uppsägningar bland yngre poliser i Sverige. Resultaten visar att 7,4 procent av undersökningsgruppen lämnat yrket under de första sju åren. Det är en låg andel jämfört med internationella och nationella data. Vidare framkom små skillnader mellan de som lämnat Polisen och de som stannat. Det antyder att olika urvalsmetoder har begränsningar i att motverka frivilliga uppsägningar bland yngre poliser. Det fanns heller ingen skillnad i oro för framtida löneutveckling, vilket antyder att andra faktorer är mer avgörande. Resultaten bekräftar svårigheterna att predicera avgångar bland poliser, vilket pekar på behovet av att inkludera andra teoretiska ansatser i framtida forskning. Organisationssamhörighet framstår som en viktig faktor för att klargöra vilka som stannar inom Polisen. Åtgärder som tidigt stärker organisationssamhörighet kan vara avgörande för att fler yngre poliser ska stanna i yrket.

### REFERENSER

- Allen, D. G., Bryant, P. C. & Vardaman, J. M. (2010). Retaining talent: Replacing misconceptions with evidence-based strategies. *The Academy of Management Perspectives*, 24(2), ss. 48–64.
- Allen, N. J. & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), ss. 1–18.
- Allisey, A. F., Noblet, A. J., Lamontagne, A. D. & Houdmont, J. (2014). Testing a model of officer intentions to quit: The mediating effects of job stress and job satisfaction. *Criminal Justice and Behavior*, 41(6), ss. 751–771.
- Annell, S. (2012). *Vilka sökande antas till och påbörjar polisutbildningen? En demografisk beskrivning av 1429 sökande till polisutbildningen. En rapport från projektet Longitudinell validering av polisurvalet*. Teknisk rapport, Rekryteringsmyndighetens rapportserie, rapport nr 2. Karlstad: Rekryteringsmyndigheten. [http://www.plikverket.se/contentassets/151d468d7d5049acb1a651d42203663a/2\\_vilka\\_sokande\\_antas\\_polis.pdf](http://www.plikverket.se/contentassets/151d468d7d5049acb1a651d42203663a/2_vilka_sokande_antas_polis.pdf) [18-12-10].
- Annell, S. (2015). *Hållbar polisrekrytering: Teoretiska, metodologiska och praktiska perspektiv på rekrytering och urval*. Doktorsavhandling. Stockholm: Psykologiska institutionen, Stockholms universitet.
- Annell, S., Lindfors, P., Kecklund, G. & Sverke, M. (2018). Sustainable Recruitment: Individual Characteristics and Psychosocial Working Conditions Among Swedish Police Officers. *Nordic Journal of Working Life Studies*, 8(4), ss. 3–24.
- Aronsson, G., Dallner, M. & Gustafsson, K. (2000). Yrkes- och arbetsplatsinläsning. En empirisk studie av omfattning och hälsokonsekvenser. *Arbete & Hälsa*, 5, ss. 1–25.
- Bauer, T. N., Bodner, T., Erdogan, B., Truxillo, D. M., & Tucker, J. S. (2007). Newcomer adjustment during organizational socialization: A meta-analytic review of antecedents, outcomes and methods. *Journal of Applied Psychology*, 92(3), ss. 707–721.

- Brunetto, Y., Teo, S. T. T., Shacklock, K. & Farr-Wharton, R. (2012). Emotional intelligence, job satisfaction, well-being and engagement: explaining organisational commitment and turnover intentions in policing. *Human Resource Management Journal*, 22(4), ss. 428–441.
- Carless, S. (2005). The influence of fit perceptions, equal opportunity policies, and social support network on pre-entry police officer career commitment and intentions to remain. *Journal of Criminal Justice*, 33(4), ss. 341–352
- Chan, J. & Doran, S. (2009). Staying in the job: job satisfaction among mid-career police officers. *Policing: A Journal of Policy and Practice*, 3, ss. 66–77.
- Dagens Nyheter (2016). Polisen oroas av alla avhopp. 22 mars. <https://www.dn.se/nyheter/sverige/polisen-oroas-av-alla-avhopp/> [18-08-01].
- Dagens Nyheter (2018). Fakta i frågan: Har antalet poliser ökat? 21 mars. <https://www.dn.se/nyheter/sverige/fakta-i-fragan-har-antalet-poliser-okat/> [18-08-01].
- Drew, J., Carless S. A. & Thompson B. M. (2008). Predicting turnover of police officers using the sixteen personality factor questionnaire. *Journal of Criminal Justice*, 36(4), ss. 326–331.
- Falkenburg, K. & Schyns, B. (2007). Work satisfaction, organizational commitment and withdrawal behaviours. *Management Research News*, 30(10), ss. 708–723.
- Finansdepartementet (2017). *Budgetpropositionen för 2018: Förslag till statens budget för 2018, finansplan och skattefrågor*, Utgiftsområde 4 (Regeringen proposition 2017/18:1). 7). Stockholm: Regeringskansliet.
- Griffeth, R. W., & Hom, P. W. (2001). *Retaining valued employees*. Thousand Oaks, CA: Sage. Thousand Oaks, California: SAGE Publications, Inc.
- Griffeth, R. W., Hom, P. W. & Gaertner, S. (2000). A meta-analysis of antecedents and correlates of employee turnover: Update, moderator tests, and research implications for the next millennium. *Journal of Management*, 26(3), ss. 463–488.
- Gächter, M., Savage, D. A. & Torgler, B. (2013). Retaining the thin blue line: what shapes workers' intentions not to quit the current work environment, *International Journal of Social Economics*, 40(5), ss. 479–503.
- Hellgren, J., Sjöberg, A. & Sverke, M. (1997). Intention to quit: Effects of job satisfaction and job perceptions. In F. Avallone, J. Arnold, & K. de Witte (Eds.), *Feelings work in Europe* (ss. 415–423). Milano: Guerini.
- Hellgren, J., Sverke, M., & Isaksson, K. (1999). A two-dimensional approach to job insecurity: Consequences for employee attitudes and well-being. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(2), ss. 179–195.
- Holtom, B. C., Mitchell, T. R., Lee, T. W. & Eberly, M. B. (2008). Turnover and retention research: a glance at the past, a closer review of the present, and a venture into the future. *The Academy of Management Annals*, 2(1), ss. 231–274.
- Hom, P. W., Mitchell, T. R., Lee, T. W. & Griffeth, R. W. (2012). Reviewing employee turnover: Focusing on proximal withdrawal states and an expanded criterion. *Psychological Bulletin*, 138(5), ss. 831–858.
- Hom, P. W., Lee, T. W., Shaw, J. D. & Hausknecht, J. P. (2017). One hundred years of employee turnover theory and research. *Journal of Applied Psychology*, 102(3), ss. 530–545.
- Jones, D., Jones, L. & Prenzler, T. (2005). Tertiary education, commitment, and turnover in police work. *Police Practice and Research*, 6(1), ss. 49–63.
- Lee, T. W. & Mitchell, T. R. (1994). An alternative approach: The unfolding model of voluntary employee turnover. *The Academy of Management Review*, 19(1), ss. 51–89.
- Leijon, M. (2018). *Värför lämnar poliser? En fallstudie om Polismyndighetens oförmåga att behålla sin personal*. Masteruppsats. Institutionen för sociologi och arbetsvetenskap. Göteborg: Göteborgs universitet. <http://hdl.handle.net/2077/57041>.
- Little, R. J. A. & Rubin, D. B. (1987). *Statistical analysis with missing data*. New York: Wiley.
- Lothigius, J. & Sjöberg, A. (2004) *UNIQ. Version 2.0*. Teknisk rapport, Stockholm: Psykologiförlaget AB.
- Lynch, J. E., & Tuckey, M. (2008). The police turnover problem: fact or fiction?. *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management*, 31(1) ss. 6–18,
- March, J. G. & Simon, H. A. (1958). *Organizations*. New York, NY: Wiley.
- Martinussen, M., Richardsen, A. M. & Burke, R. J. (2007). Job demands, job resources, and burnout among police officers. *Journal of Criminal Justice*, 35(3), ss. 239–249.

- Mitchell, T. R., Holtom, B. C., Lee, T. W., Sablynski, C. J. & Erez, M. (2001). Why people stay: Using job embeddedness to predict voluntary turnover. *Academy of Management Journal*, 44(6), ss. 1102–1121
- Mobley, W. H., Griffeth, R. W., Hand, H. H. & Meglino, B. M. (1979). Review and conceptual analysis of the employee turnover process. *Psychological Bulletin*, 86(3), ss. 493–522.
- Polisförbundet (2018). *När färre ska skydda fler: En rapport om polisens arbetsbelastning*, 22 maj. <https://www.polisforbundet.se/globalassets/publika-dokument/rapporter/nar-farre-ska-skydda-fler-polisforbundets-rapport-20180522.pdf> [18-12-15].
- Polismyndigheten (2016). *Polisens årsredovisning 2015*. Stockholm: Polismyndigheten.
- Polismyndigheten (2017). *Polisens årsredovisning 2016*. Stockholm: Polismyndigheten.
- Polismyndigheten (2018a). *Polisens årsredovisning 2017*. Stockholm: Polismyndigheten.
- Polismyndigheten (2018b). *791 personer antagna till höstens polisutbildning*, Polisens webbsida 1 juni. <https://polisen.se/aktuellt/nyheter/2018/juni/791-personer-antagna-till-hostens-polisutbildning/> [18-08-26].
- Polismyndigheten (2018c). *Redovisning av regeringsuppdraget Uppdrag till Polismyndigheten att redovisa hur polisverksamheten ska stärkas och utvecklas*, 27 februari. <https://polisen.se/siteassets/dokument/regeringsuppdrag/hur-polisverksamheten-ska-starkas-och-utvecklas---redovisning-av-regeringsuppdrag.pdf> [18-08-27].
- Polisutbildningsutredningen (2016). *Polis i framtiden – polisutbildningen som högskoleutbildning* (SOU 2016:39).
- Regeringen (2017a). *Historisk satsning på polisen*. Pressmeddelande från Regeringen 20 augusti. <https://www.regeringen.se/pressmeddelanden/2017/08/pressmeddelande-historisk-satsning-pa-polisen/> [18-08-24].
- Regeringen (2017b). *Fler poliser genom ny utbildning i Malmö*. Pressmeddelande från Regeringen 21 december. <https://www.regeringen.se/pressmeddelanden/2017/12/fler-poliser-genom-ny-utbildning-i-malmo/> [18-08-24].
- Regeringen (2018). *Polisutbildning till Borås – regeringen fortsätter investera i fler poliser*. Pressmeddelande från Regeringen 6 juli. <https://www.regeringen.se/pressmeddelanden/2018/07/polisutbildning-till-boras--regeringen-fortsatter-investera-i-fler-poliser/> [18-08-24].
- SCB (2000). *Svensk utbildningsnomenklatur, SUN 2000* (MIS 2000:1). Stockholm: SCB. <https://www.scb.se/contentassets/32dca14e741e42f2b5542d0321c897b8/missun.pdf> [19-02-05].
- SCB (2002). *Personer med utländsk bakgrund, Riktlinjer för redovisning i statistiken* (MIS 2002:3). Örebro: SCB.
- SCB (2008). *Yrkesstrukturen i Sverige 2006. Yrkesregistret med yrkesstatistik*. Statistiska meddelanden AM 33 SM 1801. Stockholm: SCB.
- SCB (2017). *Lärare utanför yrket*. Temarapport 2017:2. Stockholm: SCB. [https://www.scb.se/contentassets/121ea989f1614ddd991b687b631edec5/uf0549\\_2016a01\\_br\\_a40br1702.pdf](https://www.scb.se/contentassets/121ea989f1614ddd991b687b631edec5/uf0549_2016a01_br_a40br1702.pdf) [18-08-16].
- Schuck, A. M. & Rabe-Hemp, C. E. (2018). Investing in people: salary and turnover in policing, *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management*, 41(1), ss. 113–128.
- Sjöberg, S. & Sjöberg, A. (2007). *MINT Measuring Integrity – Manual*. Stockholm: Assessio International.
- Sjöberg, A. & Sverke, M. (2000). The interactive effect of job involvement and organizational commitment on job turnover revisited: A note on the mediating role of turnover intention. *Scandinavian Journal of Psychology*, 41(3), ss. 247–252.
- Smith, B. W., Wareham, J. & Lambert, E. G. (2014). Community and organizational influences on voluntary turnover in law enforcement, *Journal of Crime and Justice*, 37(3), ss. 377–398.
- Stage, C. & Ögren, G. (2004). *The Swedish Scholastic Assessment Test (SweSAT) Development, results and experiences* (EM No. 49). Umeå, Sweden: Umeå University, Department of Educational Measurement.
- SVT Nyheter (2016). *Många unga poliser väljer att sluta – "mycket strul"*, 2 september. <https://www.svt.se/nyheter/inrikes/manga-unga-poliser-valjer-att-sluta-mycket-strul> [18-08-01].
- SVT Nyheter (2018). *Polisens oroväckande statistik: Allt fler har lämnat för andra jobb*, 20 juni. <https://www.svt.se/nyheter/inrikes/polisens-orovackande-statistik-allt-fler-har-lamnat-for-andra-jobb> [18-08-01].
- Utredningen om den framtida polisutbildningen (2008). *Framtidens polisutbildning* (SOU 2008:39). Stockholm: Justitiedepartementet.
- Wareham, J., Smith, B. W. & Lambert, E.G. (2015). Rates and patterns of law enforcement turnover: a research note. *Criminal Justice Policy Review*, 26(4), ss. 345–370.
- Zimmerman, R. D. (2008). Understanding the impact of personality traits on individuals' turnover decisions: A meta-analytic path model. *Personnel Psychology*, 61(2), ss. 309–348.

## ABSTRACT IN ENGLISH

This study examines factors contributing to turnover among a cohort of younger police officers (N=717) in Sweden. Data from the admission process (T1-2008), after one year of duty (T2-2011) and after seven years of duty (T3-2017) were analyzed. Findings show a rather low turnover (7,4%) and few differences between stayers and leavers. Low organizational commitment after one year's service was the strongest predictor of turnover. Thus, actions targeting a stronger organizational commitment during early career are recommended.

*Key words:* Job satisfaction, voluntary turnover, organizational commitment, police, turnover intention.