

INTE BARA BLÅLJUS

AKADEMIKER INOM POLISMYNDIGHETEN

RAPPORT



AKAVIA

”

För många är begreppet polis fortfarande synonymt med uniformer och blinkande blåljus. Men i dag är en tredjedel av Polismyndighetens drygt 30 000 medarbetare civilanställda. Många av dem är akademiker.

”

Den här rapporten handlar om hur Polismyndighetens akademiker ser på sin arbetsplats och sin arbetsmiljö.

FÖRORD

För många är begreppet polis fortfarande synonymt med uniformer och blinkande blåljus. Men i dag är en tredjedel av Polismyndighetens drygt 30 000 medarbetare civilanställda. Många av dem är akademiker – till exempel ekonomer, jurister, samhällsvetare, it-akademiker, kommunikatörer och personalvetare. Inom myndigheten finns också medarbetare med dubbel kompetens, akademisk utbildning och examen från polisprogrammet.

Tillsammans med andra Sacoförbund samlar Akavia fackligt anslutna akademiker inom Polismyndigheten i en Saco-S-förening. Våra medlemmar är kollegorna som tar över när polispatrullen har lämnat brottsplatsen. De säkrar spår, håller förhör, leder förundersökningar och bidrar med spetskompetens i komplexa utredningar. De arbetar som chefer, analytiker, utredare, forensiker och it-specialister. Tillsammans med andra civilanställda och kollegor med polisiär kompetens bidrar de till Polismyndighetens stora och viktiga uppgift – att förebygga, förhindra och utreda brott.

För att möta en allt mer komplex brottslighet behöver Polismyndigheten rusta för framtiden. Inte minst den framgångsrika dekrypteringen av Encrochat har visat hur viktigt det är att rättsväsendet ligger i framkant.

Vi är övertygade om att framtidens polisväsende behöver fler medarbetare med akademisk bakgrund för att utveckla en verksamhet som löser sin uppgift med hög kvalitet och effektivitet. Under hösten 2020 stod var femte plats på polisutbildningen tom. Samtidigt arbetar var femte polis i dag inom Polismyndighetens stöd- eller ledningsfunktioner. Den polisiära kompetensen kan och måste utnyttjas bättre. Vi menar att Polismyndighetens kvalificerade funktioner inom ekonomi, juridik, hr, it och kommunikation i större utsträckning bör bemannas med akademiker med relevant kompetens.

En majoritet av Saco-S-förbundens medlemmar uppger att de trivs med att arbeta inom Polismyndigheten men akademiker med spetskompetens har många potentiella arbetsgivare att välja mellan. I dag är personalomsättningen bland flera akademikergrupper inom myndigheten högre än bland poliser. I vår medlemsundersökning svarar var femte medlem att hen vill lämna myndigheten snarast. Var sjätte har utsatts för mobbning eller kränkande särbehandling under det senaste året och var tredje anser inte att Polismyndigheten värdesätter akademisk kompetens. Det är siffror att ta på allvar för statens största arbetsgivare.

Vid utgången av 2024 ska Polismyndigheten ha rekryterat 10 000 nya medarbetare. Vi är övertygade om att en stor del av dessa nya medarbetare bör vara akademiker med särskild kompetens att bidra till polisens verksamhet. Då måste Polismyndigheten också utvecklas till en arbetsgivare som sätter större värde på akademisk kunskap.

Den här rapporten handlar om hur Polismyndighetens akademiker ser på sin arbetsplats och sin arbetsmiljö. Vi redovisar också våra förslag för hur Polismyndigheten kan bli en mer attraktiv arbetsplats för framtidens akademiker och samtidigt dra nytta av ett mer akademiskt förhållningssätt i sitt uppdrag att minska brottsligheten och öka människors trygghet.

Rapporten har skrivits av Hanna Birath och Anna Nitzelius, sakkunniga på Akavia.



Lee Wermelin
ORDFÖRANDE AKAVIA



Anna Owens
ORDFÖRANDE SACO-S POLISMYNDIGHETEN

INNEHÅLL

Akavias förslag i korthet	5
Polismyndigheten behöver fler akademiker	6
Hur upplever akademiker Polismyndigheten som arbetsplats?	8
Sju av tio trivs inom Polismyndigheten	8
Mest missnöje med ledarskap och lön	9
Ledarskapet uppfattas som hierarkiskt	9
Var sjätte har utsatts för mobbning eller kränkningar	10
Tre av fyra vill byta jobb	11
Bara varannan anser att kompetensen tas tillvara	12
Polismyndigheten som en modern och attraktiv arbetsgivare	12
Synen på kunskap och akademisk kompetens	12
Öppna fler vägar till Polismyndigheten	13
Uppvärdera den akademiska kompetensen	15
Tveksam nytta med en akademisk polisutbildning	16
Fler karriärvägar för akademiker	16
Chefer och ledare behöver särskild kompetens	17
Individuella och konkurrenskraftiga löner	17
En sund arbetsmiljö och ett hållbart arbetsliv	19

POLIS AVSPÄRRAT

POLISER OCH POLISANSTÄLLDA

I debatten används olika begrepp för anställda inom Polisen. En **POLIS** eller polisman är enligt polislagen¹ en tjänsteman vid Polismyndigheten eller Säkerhetspolisen. Regeringen har rätt att besluta vad som avses med polisman.

I den här rapporten används begreppet **POLISANSTÄLLDA** för att beskriva medarbetare inom Polismyndigheten. Då avses både polismän och civilanställda.

¹ https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/polislag-1984387_sfs-1984-387

AKAVIAS FÖRSLAG I KORTHET

POLISMYNDIGHETEN BEHÖVER FLER AKADEMIKER

- **INVENTERA OCH REDOVISA DEN AKADEMISKA KOMPETENSEN**
Regeringen bör ge Polismyndigheten i uppdrag att inventera och löpande redovisa den akademiska kompetensen inom myndigheten.
- **GÖR EN STRATEGISK SATSNING PÅ ATT REKRYTERA FLER AKADEMIKER**
Polismyndighetens kvantitativa mål om att två tredjedelar av de anställda ska vara poliser och en tredjedel civila bör tas bort. Istället för kvantitativa mål ska myndigheten fokusera på att rekrytera bästa möjliga och tillgängliga kompetens med utgångspunkt i verksamhetens behov.

ÖPPNA FLER VÄGAR TILL POLISMYNDIGHETEN

- **FLER CIVILA UTREDARE OCH FÖRUNTERSÖKNINGSLEDARE**
Polismyndigheten bör rekrytera fler civila utredare och förundersökningsledare med akademisk bakgrund.
- **ANPASSA DEN FUNKTIONSRICHTADE POLISUTBILDNINGEN FÖR KVALIFICERADE AKADEMIKER**
Kravet på sex månaders aspirant-tjänstgöring bör tas bort.

UPPVÄRDERA DEN AKADEMISKA KOMPETENSEN

- **FLER KARRIÄRVÄGAR FÖR AKADEMIKER**
Polismyndigheten bör öppna fler karriärvägar för civilanställda akademiker.
- **FLER HÖGRE CHEFER INOM POLISMYNDIGHETEN BÖR HA AKADEMISK UTBILDNING**
Akademisk examen bör ses som särskilt meriterande vid rekrytering av högre chefer.
- **INDIVIDUELLA OCH KONKURRENSKRAFTIGA LÖNER**
Lönen ska vara individuell, differentierad och kopplad till medarbetarens betydelse för verksamheten och verksamhetens utveckling.

EN TRYGG OCH SUND ARBETSMILJÖ

- **NOLLTOLERANS MOT KRÄNKNINGAR**
Polismyndigheten behöver genomföra konkreta åtgärder för att säkerställa att kränkningar och mobbning inte förekommer.
- **GÖR UPP MED TYSTNADSKULTUREN**
Polismyndigheten måste säkerställa en trygg arbetsmiljö där medarbetare vågar och väljer att prata med sina chefer.
- **TRYGGA OCH KOMPETENTA LEDARE**
Polismyndigheten behöver stötta och vidareutbilda chefer i kultur och likabehandling.

POLISMYNDIGHETEN BEHÖVER FLER AKADEMIKER

I dag finns akademiker inom de flesta av Polismyndighetens verksamheter. Det är heller ingen självklarhet att man är antingen akademiker eller polis. Inom myndigheten finns medarbetare som har kompletterat en akademisk utbildning med examen från polisprogrammet eller som börjat yrkeslivet som poliser för att senare läsa en akademisk utbildning.

Den allt mer komplexa kriminaliteten kommer att ställa höga krav på den strategiska förmågan hos framtidens polis. Antalet välfärds-, bedrägeri- och it-brott ökar och utredningarna blir svårare och mer resurskrävande. Utvecklingen av samhället och ny teknik sker i snabb takt och vi behöver ett polisväsende som kan möta förändringarna på ett adekvat, rättssäkert och effektivt sätt. Framtidens polis behöver fler akademiker och ett mer akademiskt förhållningssätt till sitt uppdrag.

Den forensiska processen är ett exempel på en komplex verksamhet som kräver hög akademisk kompetens. Genom laborativ forensik, it-forensik och kriminaltekniskt fältarbete är den forensiska processen en röd tråd genom rättskedjan, från brottsplats till domstol. Utvecklingen inom området går mycket snabbt, inte minst inom it-forensiken och ställer stora krav på medarbetare med rätt kompetens.

På samma sätt behöver utvecklingen med en mer avancerad ekonomisk kriminalitet mötas av ett polisväsende där fler medarbetare har spetskompetens inom ekonomi och juridik.

Men vi menar att Polismyndigheten kan dra större nytta av ett akademiskt förhållningssätt även i den befintliga verksamheten. En rad utvärderingar, studier och forskningsprojekt har konstaterat brister i Polismyndighetens analytiska förmåga. I en granskning av utredningsverksamheten har myndighetens internrevision kritiserat myndigheten och konstaterat att kvantitet går före kvalitet och rättssäkerhet. Utredningsverksamheten uppvisar bristande förändringsbenägenhet och analysförmågan ansågs i stort vara outvecklad och av låg kvalitet.

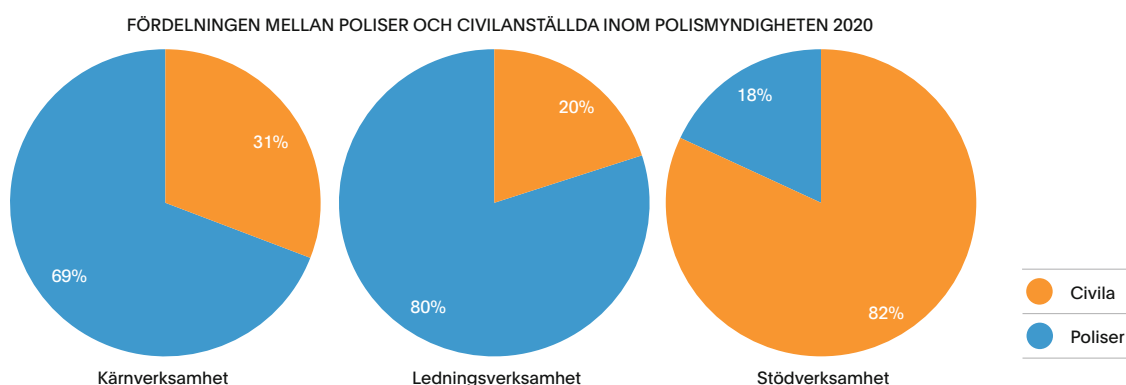
Polismyndigheten har under många år fått stora ekonomiska tillskott. Om resurserna ska komma till nytta i form av en effektivare verksamhet som i högre utsträckning når målet om en minskad brottslighet och en ökad trygghet behöver myndigheten också arbeta mer strategiskt. Ett första steg är att inventera vilken akademisk kompetens som finns inom myndigheten och på vilket sätt den bidrar till verksamheten.

Under 2020 arbetade nästan en femtedel av myndighetens poliser i stöd- eller ledningsfunktioner². Polismyndighetens kvalificerade funktioner inom ekonomi, juridik, hr, it och kommunikation bör

2 Antal anställda fördelat på kompetenskategorierna kärn-, lednings- och stödkompetens, 2020.

bemannas med akademiker med relevant kompetens. Genom att anställa och öppna fler karriärvägar för akademiker kan Polismyndigheten frigöra medarbetare med polisiär kompetens för att arbeta i de delar av kärnverksamheten som kräver just sådan kompetens. Samtidigt kan akademiker med spetskompetens bidra till en mer strategisk utveckling av polisens verksamhet.

Diagrammet visar fördelningen mellan poliser och civilanställda inom olika delar av Polismyndighetens verksamhet under 2020³. De civilanställda finns framförallt inom myndighetens stödverksamhet medan kärnverksamheten av naturliga skäl har en större andel poliser. Inom polisens ledningsverksamhet är i dag bara var femte civilanställd. Vi menar att en betydligt större andel av Polismyndighetens chefer bör rekryteras bland akademiker med särskild kompetens för att utveckla verksamheten som chefer och ledare.



Polismyndighetens mål är att två tredjedelar av medarbetarna ska vara poliser och en tredjedel ska vara civila. I årsredovisningen konstaterar myndigheten att taket för civilanställda har nåtts och att nyanställningar inte ska göras.

Att i praktiken införa anställningsstopp för civila medarbetare och därmed akademiker samtidigt som var femte plats på polisutbildningen står tom är varken ansvarsfullt eller hållbart. Vi menar att det skapar en onödig tröskel i myndighetens kompetensförsörjning som sannolikt gör det svårt att nå målet om 10 000 nya polisanställda till år 2024.

Kompetensförsörjningen måste utgå från verksamhetens behov både på kort och lång sikt och från kompetens snarare än en förutbestämd kvantitativ fördelning.

FÖRSLAG

INVENTERA OCH REDOVISA DEN AKADEMISKA KOMPETENSEN

Polismyndigheten bör få i uppdrag att inventera och löpande redovisa den akademiska kompetensen inom myndigheten.

GÖR EN STRATEGISK SATSNING PÅ ATT REKRYTERA FLER AKADEMIKER

Polismyndighetens kvantitativa mål om att två tredjedelar av de anställda ska vara poliser och en tredjedel civila bör tas bort. Istället för kvantitativa mål ska myndigheten fokusera på att rekrytera bästa möjliga och tillgängliga kompetens med utgångspunkt i verksamhetens behov.

3 Ibid.

HUR UPPLEVER AKADEMIKER POLISMYNDIGHETEN SOM ARBETSPLATS?

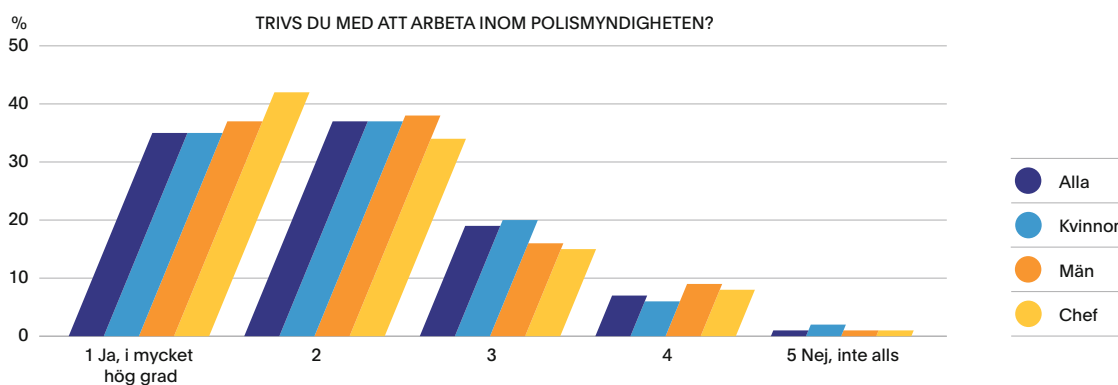
För att kunna rekrytera och behålla akademiker med spetskompetens behöver Polismyndigheten vara en attraktiv arbetsgivare. I dag finns ingen uppdelad statistik inom myndigheten som synliggör hur akademiker trivs och uppfattar sin arbetsplats. Akavia har därför genomfört en medlemsundersökning bland medlemmarna i Saco-S-föreningen inom Polismyndigheten.

SJU AV TIO TRIVS INOM POLISMYNDIGHETEN

Undersökningen visar att en klar majoritet av medlemmarna trivs inom myndigheten. Det är ett bra betyg för Polismyndigheten som den största arbetsgivaren inom staten.

En dryg tredjedel trivs i mycket hög grad och ungefär lika stor andel trivs i hög grad. Knappt en av tio svarar att de inte trivs. De flesta är också nöjda med sin arbetssituation och upplever att de kan påverka sitt arbete.

Chefer trivs något bättre än snittet och mest missnöje finns bland forensiker där bara varannan svarar att de trivs medan var fjärde inte trivs.

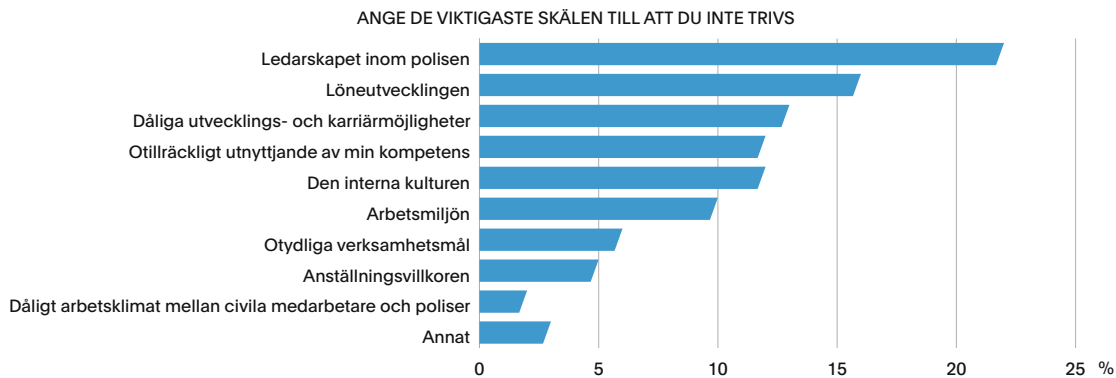


MEDLEMSUNDERSÖKNING

Undersökningen genomfördes våren 2021 genom en enkät som skickades till 2 930 medlemmar i Saco-S-föreningen vid Polismyndigheten. Svarsfrekvensen var 53 procent. Sammanfattningsvis visar resultaten att de flesta medlemmar trivs men att det finns klar förbättringspotential när det gäller ledarskap, lön och utvecklingsmöjligheter för akademiker.

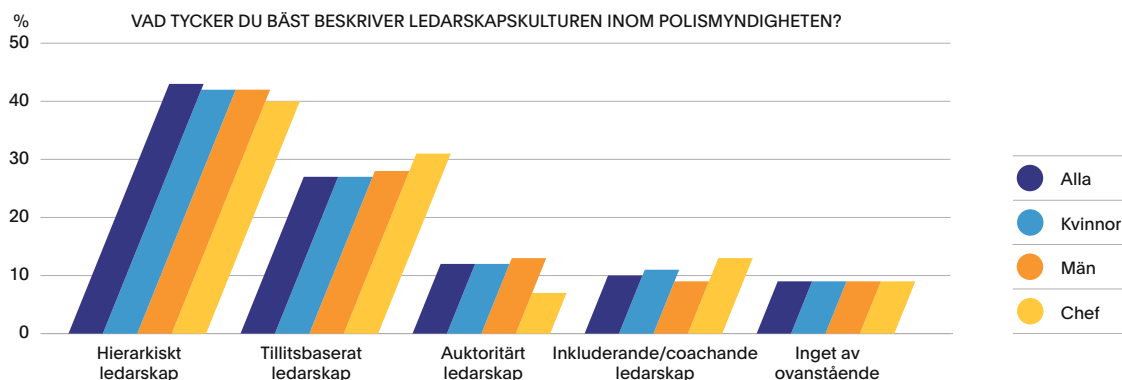
MEST MISSNÖJE MED LEDARSKAP OCH LÖN

Bland de medlemmar som inte trivs finns ett tydligt missnöje med ledarskapet inom myndigheten. Nästan var fjärde pekar på ledarskapet som en orsak till att man inte trivs. Därefter kommer löneutveckling, dåliga utvecklings- och karriärmöjligheter samt den interna kulturen.



LEDARSKAPET UPPFATTAS SOM HIERARKISKT

Polismyndigheten strävar efter ett tillitsbaserat ledarskap. När vi ber medlemmarna beskriva ledarskapskulturen inom myndigheten är den vanligaste beskrivningen ett hierarkiskt ledarskap. Knappt var tredje beskriver ledarskapet som tillitsbaserat.



Medlemmarnas relation till sin närmaste chef förefaller överlag vara positiv. Tre av fyra känner sig uppskattad och respekterad av sin närmaste chef. Inom gruppen chefer är andelen nöjda som störst. Kvinnor är generellt något mindre nöjda än män.

”

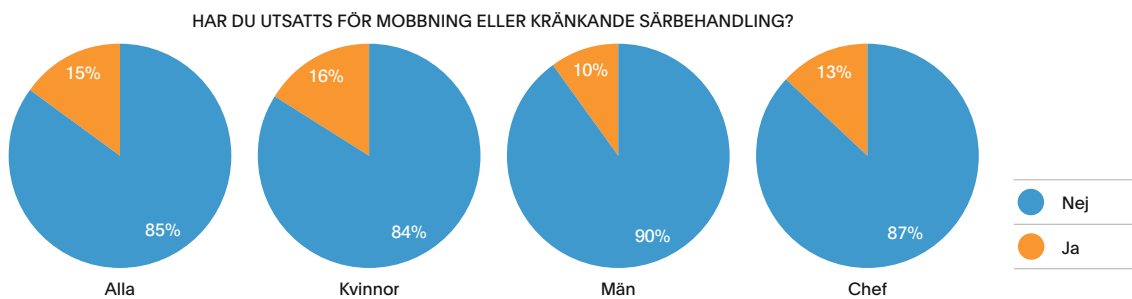
För att kunna rekrytera och behålla akademiker med spetskompetens behöver Polismyndigheten vara en attraktiv arbetsgivare.

VAR SJÄTTE HAR UTSATTS FÖR MOBBNING ELLER KRÄNKNINGAR

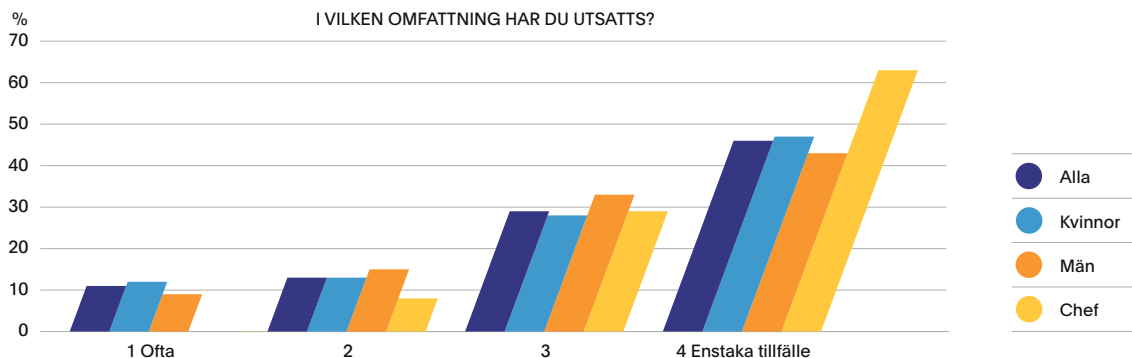
Som statens största arbetsgivare ska Polismyndigheten vara en särskilt föredömlig arbetsgivare. Det speciella uppdraget, att förebygga och förhindra brottslighet och garantera tryggheten för medborgarna, ställer särskilt stora krav på Polismyndigheten som arbetsgivare.

Som facklig organisation förväntar vi oss att alla arbetsgivare ska säkerställa att våra medlemmars arbetsmiljö är sund och trygg men vi har särskilt stora förväntningar på de statliga myndigheterna, inte minst Polismyndigheten.

I undersökningen har vi frågat medlemmarna om utsattheten för mobbning och kränkningar. 15 procent av de tillfrågade uppger att de utsatts för mobbning eller annan kränkande särbehandling under det senaste året.



I de flesta fall handlar det om enstaka tillfällen men drygt var tionde medlem svarar att det händer ofta.



Särskilt allvarligt är det att en dryg tredjedel av medlemmarna uppger att de utsatts av en person med chefsbefattning. Vidare uppger nästan sex av tio att de är missnöjda med sin närmaste chefs agerande i situationen och var fjärde har inte informerat sin chef.

Att över 200 medarbetare utsatts för någon typ av kränkande behandling under det senaste året rimmar illa med Polismyndighetens ambition att respekt för allas lika värde ska präglade verksamheten. Det här är siffror att ta på allvar för Polismyndighetens ledning. Alla har självklart rätt att känna sig trygga på sin arbetsplats, inte minst gäller det den som arbetar i medborgarnas tjänst.

TRE AV FYRA VILL BYTA JOBB

Polismyndigheten är med sin storlek och sitt uppdrag en intressant arbetsplats för många akademiker. I jämförelse med andra myndigheter och arbetsgivare rankas Polismyndigheten ofta högt som attraktiv arbetsgivare. Men en hållbar kompetensförsörjning förutsätter också att myndigheten lyckas behålla medarbetare över tid.

Under 2020 var personalomsättningen bland poliser 3,1 procent, varav 59 procent av dessa var pensionsrelaterade, enligt myndighetens årsredovisning. Bland civila medarbetare var under 2020 motsvarande siffror 7 procent respektive 23 procent.

Polismyndigheten redovisar inte statistik uppdelat på utbildningsbakgrund, det går därför inte att specifikt titta på personalomsättningen för akademiker som grupp. Däremot går det att titta på personalomsättningen inom funktioner som vanligen bemannas med akademiker.

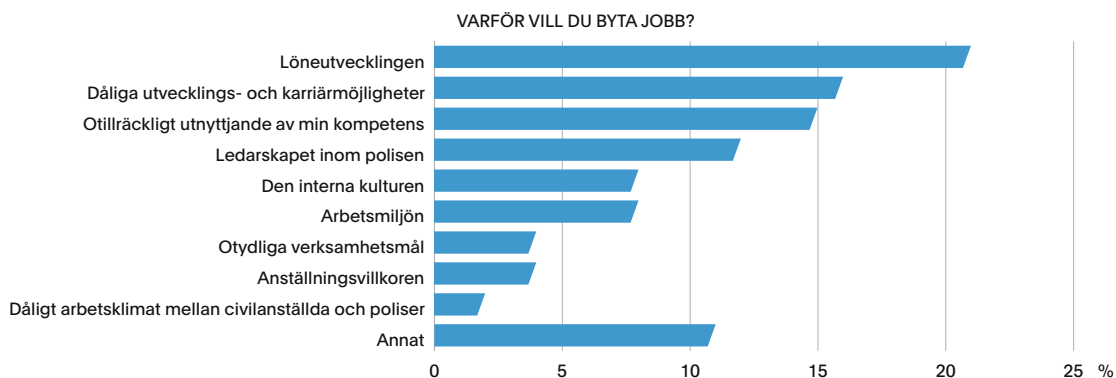
För utredare, analytiker, it-forensiker, forensiker och jurister är omsättningen högre än bland myndighetens poliser. Särskilt hög är personalomsättningen bland Polismyndighetens jurister. En förklaring är förstås att akademiker inom efterfrågade professioner har fler möjliga arbetsgivare att välja på.

PERSONALOMSÄTTNING BLAND AKADEMIKER, DECEMBER 2020

Utredare	6,2%
Analytiker	5,3%
It-forensiker	5,9%
Forensiker	4,4%
Jurist	9,9%

I medlemsundersökningen svarar tre av fyra att de vill byta jobb. En dryg tredjedel kan tänka sig att byta till en annan tjänst inom myndigheten medan något fler svarar att de vill lämna myndigheten eller starta eget. I gruppen som vill byta jobb vill var femte göra det snarast och nästan sex av tio inom två år.

De vanligaste skälen till att akademikerna inom Polismyndigheten vill byta jobb är löneutvecklingen, dåliga utvecklings- och karriärmöjligheter, att den egna kompetensen inte tas tillvara och ledarskapet.



//

Polismyndighetens kvalificerade funktioner inom ekonomi, juridik, hr, it och kommunikation bör bemannas med akademiker med relevant kompetens.

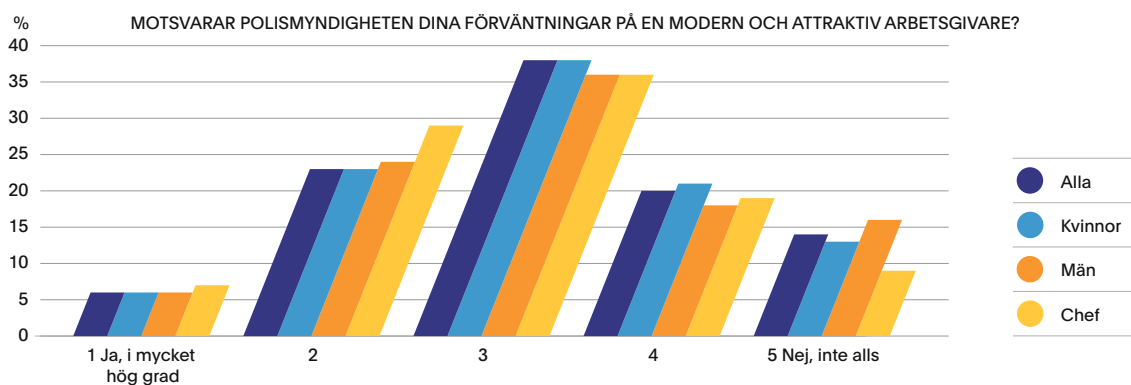
BARA VARANNAN ANSER ATT KOMPETENSEN TAS TILLVARA

För att fler akademiker ska välja att stanna kvar inom Polismyndigheten behöver de uppleva att deras kompetens tas tillvara och att det finns goda utvecklings- och karriärmöjligheter. I undersökningen svarar knappt varannan att deras kompetens tas tillvara fullt ut. En knapp tredjedel anser att den inte gör det.

Knappt var tredje akademiker anser att utvecklings- och karriärmöjligheterna är mycket goda eller goda medan något fler anser att de är dåliga eller mycket dåliga. Mest positiva är cheferna.

POLISMYNDIGHETEN SOM ATTRAKTIV ARBETSGIVARE

I undersökningen ställde vi också frågor om hur akademikerna uppfattar Polismyndigheten som arbetsgivare. Fler svarar nej än ja på frågan om Polismyndigheten motsvarar förväntningarna på en modern och attraktiv arbetsplats. .



SYNEN PÅ KUNSKAP OCH AKADEMISK KOMPETENS

Behovet av mer forskning och kunskapsstöd kring polisiära metoder har varit en återkommande synpunkt när Polismyndighetens verksamhet utvärderats i olika sammanhang.

Detta framkommer också i undersökningen. Bland akademikerna inom Polismyndigheten är det fler som svarar nej än ja på frågan om myndigheten arbetar evidensbaserat, alltså efter bästa tillgängliga kunskap. Var tionde anser inte alls att myndigheten arbetar evidensbaserat.

Medlemmarna upplever inte heller i någon större utsträckning att Polismyndigheten värdesätter akademisk kompetens. Var tredje svarar nej medan knappt fyra av tio svarar ja.



ÖPPNA FLER VÄGAR TILL POLISMYNDIGHETEN

Trots satsningar på att få fler att söka sig till polisyrket stod var femte plats på polisutbildningen tom hösten 2020. För att klara målet om 10 000 nya polisanställda 2024 måste Polismyndigheten använda rätt kompetens i rätt funktion och öppna fler och mer flexibla vägar in till myndigheten.

Ett första steg är att se till att verksamhetsdelar som inte kräver polisiär kompetens i så stor utsträckning som möjligt bemannas med civila medarbetare med lämplig kompetens. Nästa steg är att i större utsträckning använda kvalificerade specialister med annan kompetens än den polisiära i Polismyndighetens kärnverksamhet. Ett exempel på funktioner som i större utsträckning kan bemannas med civila akademiker är utredare och förundersökningsledare.

Sedan 2016 är det möjligt för civilanställda inom Polismyndigheten att leda förundersökningar, en förändring som Jusek⁴ länge arbetat för. Myndighetens egen statistik visar dock att antalet civila förundersökningsledare fortfarande är få.

I slutet av 2020 var bara var tjugonde förundersökningsledare en civil medarbetare. Bland utredarna var en tredjedel civilanställda. Det finns med andra ord stor potential att rekrytera fler civila utredare och förundersökningsledare.

ANTAL TILLSVIDAREANSTÄLLDA, DECEMBER 2020	POLIS	CIVIL	TOTALT
Förundersökningsledare	1 098	60	1 158
Utredare	4 138	1 939	6 068

Akavia menar att fler utredningsvana akademiker med erfarenhet från andra myndigheter och arbetsplatser dessutom skulle kunna bidra med att utveckla Polismyndighetens utredningsverksamhet i en positiv riktning.

På samma sätt som förundersökningsledaryrket har öppnats för civilanställda finns numera möjligheten för civilanställda att utbilda sig till poliser genom den funktionsinriktade polisutbildningen. Utbildningen kräver vissa förkunskaper och är ett och ett halvt år inklusive aspiranttjänstgöring till skillnad från den ordinarie polisutbildningen som är två och ett halvt år. Funktionsutbildningen, är som namnet antyder, inriktad mot en speciell funktion, till exempel utredare.

Den funktionsinriktade polisutbildningen är ett exempel på hur Polismyndigheten kan öppna fler vägar till polisyrket men vi menar att den bör vara mer flexibel för att kunna göra större nytta i myndighetens kompetensförsörjning. Redan i dag är utbildningen öppen för externa sökande. Det är en utveckling som Akavia ser positivt på eftersom det öppnar fler vägar in i polisyrket för kvalificerade akademiker som kan bidra med värdefull spetskompetens.

Parallellt bör Polismyndigheten se över om utbildningen i större utsträckning än i dag kan anpassas efter den funktion den utbildar för. Exempelvis bör kravet på sex månader aspiranttjänstgöring slopas för att kunna erbjuda kvalificerade akademiker en kortare utbildningstid. Den polisiära kompetens som behövs för en utredare eller it-forensiker bör gå att tillgodogöra sig på kortare tid.

FÖRSLAG

FLER CIVILA UTREDARE OCH FÖRUNDERSÖKNINGSLEDARE

Polismyndigheten bör öka andelen civila utredare och förundersökningsledare med akademisk bakgrund.

ANPASSA DEN FUNKTIONSINRIKTADE POLISUTBILDNINGEN FÖR AKADEMIKER

Kravet på sex månaders aspiranttjänstgöring bör tas bort.

4 Akavia bildades 2020 av dåvarande Sacoförbunden Jusek och Civilekonomerna.

UPPVÄRDERA DEN AKADEMISKA KOMPETENSEN

Konkurrensen om akademiker med eftertraktad kompetens är hög på arbetsmarknaden. Detta gäller exempelvis inom it och juridik men även för andra yrkesgrupper.

Det är därför glädjande att Polismyndigheten i sin kompetensförsörjningsplan lyfter betydelsen av att behålla och utveckla medarbetare. Akavia utgår från att Polismyndighetens satsningar på konkurrenskraftiga arbetsvillkor för alla efterfrågade kompetenser, utveckling och karriärvägar samt intensifierat arbete för en god arbetsmiljö omfattar alla anställda och därmed även akademiker.

För att fler akademiker ska söka sig till Polismyndigheten, vilja stanna kvar inom organisationen och bidra till att utveckla verksamheten behöver myndigheten uppvärdera synen på akademisk kompetens. Akavia anser att utbildning ska löna sig, både för individen och för samhället. Den som investerar i en akademisk utbildning ska få utdelning i form av en god löneutveckling, stimulerande arbetsuppgifter och möjlighet till utveckling i arbetet.

”

Akavia anser att utbildning ska löna sig, både för individen och för samhället.



Den akademiska kompetensen och dess betydelse för den polisiära verksamheten behöver uppvärderas. Kritiskt vetenskapligt grundad analys, förmågan att objektivt och effektivt sammanställa och presentera komplexa och omfattande underlag måste värdesättas. Det är av avgörande betydelse för att rusta Polismyndigheten för framtiden och nya utmaningar.

Myndighetens kompetens måste förstärkas och utvecklas genom att fler akademiskt utbildade personer anställs som bland annat brottsutredare, analytiker och forensiker.

TVEKSAM NYTTA MED EN AKADEMISK POLISUTBILDNING

Ett återkommande förslag för att höja polisyrkets status och locka fler till polisyrket är att akademisera polisutbildningen. Akavia menar att nyttan med en sådan reform är tveksam. Det finns en uppenbar risk att en förlängd polisutbildning inte leder till en tillräckligt hög akademisk kvalitet samtidigt som de praktiska momenten i utbildningen blir lidande. För individen riskerar en akademisk polisutbildning att bli en ekonomisk förlust sett till livslön om löneutvecklingen för poliser inte utvecklas i tillräckligt snabb takt.

Det kan dessutom ifrågasättas om en förlängd grundutbildning med mer akademiskt fokus självklart skulle locka fler sökande som vill stanna kvar i yttre tjänst. En längre grundutbildning innebär ju också att det tar längre tid att utbilda de poliser som redan i dag behövs i yttre tjänst.

Ytterligare ett argument mot en akademisering av polisutbildningen är att det redan i dag finns möjlighet för den som genomgått den grundläggande polisutbildningen att fortsätta på en akademisk bana genom studier i polisiärt arbete⁵. Sedan 2018 är det möjligt att bygga på den grundläggande polisutbildningen med ytterligare ett års studier till en kandidatexamen.

Istället för att förlänga dagens polisutbildning bör fler liknande möjligheter till akademisk påbyggnadsutbildning göras tillgängliga för den som vill fortsätta med akademiska studier. Akavia menar att det behövs nya polisiära utbildningar och specialroller för att öka kompetensen och effektivisera olika verksamhetsgrenar. Den som ska arbeta med brottsutredning eller underrättelseverksamhet behöver en särskild och fördjupad utbildning i de metoder och regler som ska tillämpas.

Det kan till exempel handla om det rättsliga ramverket för en förundersökning, hur man genomför ett komplicerat förhör enligt forskningsrön eller dokumenterar en omfattande förundersökning. Det behövs fler flexibla och individuellt anpassade utbildningar för exempelvis erfarna utredare.

FLER KARRIÄRVÄGAR FÖR AKADEMIKER

Myndigheten bör se över och öppna fler karriärvägar för akademiker och i större utsträckning utveckla organisationen genom att rekrytera fler chefer med akademisk bakgrund.

I dag kan en civil medarbetare inom Polismyndigheten anställas som administratör, handläggare, sakkunnig eller direktör medan den som är polis kan anställas som polisaspirant, polisassistent, polisinspektör, poliskommissarie, polissekreterare, polisintendent, polisöverintendent, polismästare eller rikspolischef. En funktion avgör sedan vad man gör eller vilken roll man har. En akademiker kan till exempel vara anställd som handläggare men arbeta i funktionen analytiker.

5 https://www.umu.se/nyheter/umea-forst-i-landet-med-kandidatexamen-i-polisiart-arbete_8798205/

Akavia anser att Polismyndigheten bör öppna fler karriärvägar för akademiker. Oavsett anställning eller funktion är det viktigt att akademiker uppfattar Polismyndigheten som en arbetsplats där det går att utvecklas genom hela arbetslivet.

CHEFER OCH LEDARE BEHÖVER SÄRSKILD KOMPETENS

I medlemsundersökningen pekades ledarskapet ut som det vanligaste skälet till missnöje bland medlemmar som inte trivs.

Trygga och kompetenta chefer är avgörande för att Polismyndigheten ska vara en attraktiv arbetsgivare som där medarbetarna väljer att stanna kvar och utvecklas. Akavia vill därför att Polismyndigheten gör en strategisk satsning på att utveckla myndighetens ledarskap genom att i större utsträckning än i dag rekrytera chefer med relevant akademisk utbildning.

”

Trygga och kompetenta chefer är avgörande för att Polismyndigheten ska vara en attraktiv arbetsgivare som där medarbetarna väljer att stanna kvar och utvecklas.

En akademisk examen är förstås ingen garanti för att man blir en bra chef och enligt samma logik kan en person utan akademisk examen förstås bli en utmärkt chef. Men vi menar att många av de förmågor som en akademisk utbildning tränar, som ett kritiskt granskande och analytiskt förhållningssätt, också är till

nytta för den som ska vara chef inom en komplex verksamhet som Polismyndigheten. Särskilt tror vi att de högre chefer inom myndigheten som ska leda akademiker själva har nytta av att ha en akademisk bakgrund.

Att vara chef ska ses som en egen profession som kräver stort ansvar och särskild kompetens. Rollen som chef kräver andra kompetenser än att vara expert inom organisationen eller ha lång erfarenhet. Polismyndigheten behöver skapa bättre förutsättningar för att chefer ska kunna utöva ett gott ledarskap som utvecklar verksamheten och medarbetarna.

Chefer och ledare är också kulturbärare och därmed avgörande för att leda förändringar i en organisation vidare. Om Polismyndigheten ska lämna det hierarkiska ledarskapet krävs välutbildade chefer med utbildning inom och erfarenhet av organisationsutveckling och ledarskap.

Polismyndigheten behöver också intensifiera arbetet med att stötta och vidareutbilda befintliga chefer inom myndigheten. Även om fler chefer beskriver ledarskapet inom myndigheten som tillitsbaserat är det fortfarande bara en knapp tredjedel som gör det. Bland de akademiker som själva uppgett att de har en chefsbefattning beskriver fyra av tio myndighetens ledarskap som hierarkiskt.

INDIVIDUELLA OCH KONKURRENSKRAFTIGA LÖNER

Försöken att locka fler till polisyrket har bland annat inneburit riktade budgetsatsningar på höjda löner för poliser. Akavia menar att lönebildningen är och ska vara en fråga för arbetsmarknadens parter och inte föremål för politiska satsningar.

Att Polismyndigheten behöver satsa på höjda löner för att locka fler till polisyrket är självklart logiskt men på sikt finns det en risk att medarbetare utan polisiär bakgrund söker sig till andra arbetsgivare om man uppfattar att Polismyndigheten alltför ensidigt prioriterar löneökningar för medarbetare med polisexamen samtidigt som andra medarbetare ser sin löneutveckling stagnera.

Lönebildningen och löneprocessen ska bidra till att Polismyndigheten kan rekrytera och behålla medarbetare med relevant och efterfrågad kompetens. Lönen ska vara individuell och differentierad och kopplad till medarbetarens betydelse för verksamheten och verksamhetens utveckling. Lönenivå och löneutveckling ska vara konkurrenskraftig och marknadsmässig och varje medarbetare ska kunna påverka sin lön och sina anställningsvillkor.

Lönen ska sättas lokalt och akademikerförbundens centrala avtal inom statlig sektor anger därför inga nivåer utan endast hur och enligt vilka allmänna principer lönen sätts. När lönebildningen sker lokalt är det naturligt att löneläget och löneutvecklingen varierar mellan myndighetens olika delar och verksamheter.

Lönesättningen ska vara saklig och utgå från individuella mål, resultat, prestation och arbetets svårighetsgrad. De medarbetare som har störst betydelse för verksamhetens resultat ska ha en påtagligt bättre löneutveckling än andra. Genom individuell och differentierad löneutveckling stimuleras medarbetare till ökat ansvarstagande, ökat engagemang och ökad måluppfyllelse.

För närvarande sker lönesättningen av akademiker inom Polismyndigheten med alldeles för stor hänsyn till den kollektivt baserade lönesättningen av anställda med polisiär grundutbildning, vilket leder till för låga ingångslöner, för liten lönespridning och en alltför svag löneutveckling. Utbildning måste löna sig genom konkurrenskraftiga löner och en god löneutveckling. Akavia menar att individuella prestationer är avgörande för en bra polisverksamhet och att det ska synas i lönekuvertet.

”

Lönebildningen och löneprocessen ska bidra till att Polismyndigheten kan rekrytera och behålla medarbetare med relevant och efterfrågad kompetens.

För att lönesättningen ska fungera som ett styrmedel behöver varje medarbetare förstå på vilka grunder lönen sätts och hur man själv kan påverka sin egen lön. Lönen ska sättas nära individen och i dialog med lönesättande chef.

Cheferna har ett särskilt stort ansvar i lönesättningsprocessen. Det är därför angeläget att Polismyndigheten tar ansvar för att cheferna har tillräcklig kunskap och kompetens för att kunna genomföra en bra lönedialog. Det är också viktigt att lönesättande chefer har ett stort inflytande över lönesättningen.

FÖRSLAG

FLER KARRIÄRVÄGAR FÖR AKADEMIKER

Polismyndigheten bör öppna fler karriärvägar för akademiker.

FLER CHEFER MED AKADEMISK UTBILDNING

Polismyndigheten bör satsa på att rekrytera fler chefer med akademisk utbildning. Särskilt bör chefer på högre positioner som ska leda akademiker själva ha akademisk bakgrund.

INDIVIDUELLA OCH KONKURRENSKRAFTIGA LÖNER

Lönen ska vara individuell och differentierad och kopplad till medarbetarens betydelse för verksamheten och verksamhetens utveckling.

EN SUND ARBETSMILJÖ OCH ETT HÅLLBART ARBETSLIV

Att så många som 15 procent av medlemmarna som besvarade enkäten uppgav att de utsatts för mobbning eller kränkande behandling är oacceptabelt. Alla arbetsgivare måste göra sitt yttersta för att säkerställa en trygg och sund arbetsmiljö. På Polismyndigheten, statens största arbetsgivare, bör vi ställa särskilt stora krav.

Än mer oroande är att så många anger att de utsatts av en person i chefsbefattning och att så många valt att inte informera sin chef om kränkningarna. Det tyder på allvarliga brister i myndighetens ledarskap och en osund tystnadskultur.

Polismyndigheten behöver göra betydligt mer för att komma tillrätta med den tystnadskultur som uppenbarligen präglar delar av verksamheten och säkerställa att chefer och ledare har rätt kompetens för att hantera kränkningar. Det får aldrig råda någon tvekan om att det råder nolltolerans mot mobbning och kränkningar.

Men arbetet stannar inte där, en ansvarstagande arbetsgivare behöver ha större ambitioner än en arbetsmiljö fri från kränkningar.

Akavia strävar efter ett hållbart arbetsliv som kännetecknas av samspel och ömsesidig respekt mellan chef och medarbetare. Det hållbara arbetslivet är också en av de viktigaste frågorna för våra medlemmar.

Ett hållbart arbetsliv förutsätter att medarbetare ges möjlighet till delaktighet för att kunna påverka den egna arbetssituationen och till balans i livet. Ett högt välbefinnande i arbetet bidrar till hög livskvalitet, men gynnar också individens och verksamhetens utveckling och produktivitet. När våra medlemmar mår bra på och av jobbet gynnar det verksamheten.

Ett förbättrat välbefinnande i arbetet bland Polismyndighetens akademiker bidrar till högre effektivitet och ett starkare arbetsgivarvarumärke. Det bidrar även till att den psykosocialt relaterade ohälsan minskar och att kompetensförsörjningen underlättas.

Polismyndigheten behöver utveckla arbetet med att skapa en god arbetsmiljö som möjliggör ett hållbart arbetsliv. Myndigheten behöver säkerställa ett systematiskt arbetsmiljöarbete som tar hänsyn till både fysisk och psykosocial arbetsmiljö och särskilt redovisa relevant personalstatistik uppdelat på utbildningsnivå för en tydligare bild av akademikers arbetsmiljö.

FÖRSLAG

NOLLTOLERANS MOT KRÄNKNINGAR

Polismyndigheten behöver genomföra konkreta åtgärder för att säkerställa att kränkningar och mobbning inte förekommer.

GÖR UPP MED TYSTNADSKULTUREN

Polismyndigheten måste säkerställa en trygg arbetsmiljö där medarbetare vågar och väljer att prata med sina chefer.

TRYGGA OCH KOMPETENTA LEDARE

Polismyndigheten behöver stötta och vidareutbilda chefer i kultur och likabehandling.

Akavia är förbundet för dig som valt den akademiska vägen. Förbundet bildades av Jusek och Civilekonomerna 2020 och samlar idag 130 000 ekonomer, jurister, samhällsvetare, it-akademiker, personalvetare och kommunikatörer. Förbundet är partipolitiskt obundet och det näst största förbundet inom Saco. Akavia vill att varje medlem ska få full utväxling på sin akademiska utbildning genom hela arbetslivet.

Nybrogatan 30
Box 5167
102 44 Stockholm
010-303 75 00
info@akavia.se
akavia.se

