

Rapport till Polismyndighetens visseblåsarfunktion angående vissa missförhållanden

Bilaga 6

Negativ särbehandling



Stefan Holgersson

Innehåll

Inledning.....	3
Varningar med anledning av framförd kritik.....	5
NN1: Konsekvenser av ett öppet brev till polisledningen	5
NN2: En debattartikel som togs upp på ett medvetandegörande samtal	6
Andra exempel.....	8
Missgynnande förutsättningar för en karriärutveckling.....	9
NN3: Används för att skapa en positiv bild av myndigheten, men stoppas i sin karriärutveckling... ..	10
NN4: Chefen vill inte ta tag i förändringsbehov och hindrar därför anställds karriärutveckling	11
Andra exempel.....	12
Missgynnas vid anställningsprocesser och arbetsledarbeslut.....	12
NN5: Uttryckte sig kritiskt i media och kände sig tvingad att sluta	13
NN6: Har nyligen slutat vid Polismyndigheten på grund av negativ särbehandling.....	13
NN7: En fackligt förtroendevald som kände sig tvingad att sluta med sitt uppdrag	15
NN8: En framgångsrik chef som har slutat söka chefstjänster inom Polismyndigheten	15
NN9: En tidigare polischef som ratades av rekryterande chef på felaktiga grunder.....	17
NN10: En fackligt förtroendevald som blev ekonomiskt pressad att sluta med sitt uppdrag	23
NN11: En gruppchef som blev straffad för att ha uttryckt sig kritiskt	23
NN12: En dialogpolis, förhandlare i krissituationer och professor, som HR har bedömt ha en undermålig förmåga i muntlig och skriftlig kommunikation.	23
NN13: En polis som blev förflyttad	31
NN14: En fackligt förtroendevald som utpressas av arbetsgivaren.....	32
NN15: En tidigare chef på strategisk nivå som numera bara ansvarar för en grupp.....	32
NN16: "Vi har högt i tak inom polisen!"	33
NN17–NN19: När kunskap ses som hot	34
NN20–NN25: Urvalsprocessen fram till nytexaminerad polis	34
Andra exempel.....	40

Inledning

En osynlig sida av de anställningsärenden där principen om förtjänst och skicklighet inte tillämpas vid tillsättningen är att någon eller några blir bortvalda. Om samma individer drabbas upprepade gånger kan det handla om direkta försök att utestänga dessa, kränkande särbehandling och mobbning. Fokus för denna rapport är inte negativ särbehandling och mobbning, men för att fördjupa förståelsen av de fenomen som beskrivs i rapporten behövs utöver beskrivningar där någon otillbörligt gynnsats, också beskrivningar som belyser förekomsten av negativ särbehandling.

I bilagan kommer begreppet negativ särbehandling att användas på fall där det inte går att identifiera objektiva grunder för att någon bedöms som olämplig till att rekryteras till en chefsposition eller att få en befattning som innebär ett större ansvar. Sakliga grunder förekommer dock också och kan handla om att personen har uppvisat dåligt omdöme, ofta skapar konflikter, är mycket negativ eller får okontrollerade känsloutbrott. Vidare hamnar inte ett agerande inom ramen för negativ särbehandling i denna bilaga bara för att en drabbad person själv anser att så är fallet. Det måste även finnas andra förhållanden som pekar i den riktningen (ljudinspelningar, dokument, utsagor från andra personer etc.).

I boken *En svensk tiger – vittnesmål från poliser som vågat ryta ifrån*¹ berättar nio visselblåsare om arbetsgivarens trakasserier. Författaren visar i boken på en repressiv kultur inom polisen där medarbetare som påtalar systemfel på olika sätt bestraffas och tystas. En vanlig farhåga bland polisanställda är att framförd kritik kan få negativa effekter för karriären. I en enkätundersökning som presenterades av Polisförbundet år 2015 framgick att var tredje polis upplevde att de inte kunde framföra kritik eller synpunkter till ledningen av rädsla för repressalier. Detta resultat var tre gånger högre än genomsnittet för personalgrupper i andra organisationer².

En undersökning som Polismyndigheten refererade till år 2023 visade ett liknande resultat, men i den undersökningen ingick inte bara poliser utan även andra polisanställda. Mellan en fjärdedel och en tredjedel av medarbetarna uppgav att de upplevde att de inte kan uttrycka kritiska åsikter eller ställa kritiska frågor av rädsla för att det ska leda till repressalier eller ha negativ inverkan på karriären³. I en forskningsstudie som publicerades år 2019 upplevde bara 1 av 123 polisanställda att det inte fanns någon risk för att utsättas för negativa sanktioner om man som anställd framförde kritik mot polisen i media⁴. Vid intervjuer med 62 journalister som genomfördes år 2021 var ett återkommande tema att det upplevdes mycket svårt att få polisanställda att framträda med kritik mot polisens sätt att bedriva verksamhet eftersom de uttryckte att det fanns en risk att det skulle drabba deras karriär eller att de på annat sätt skulle bli straffade om de gjorde så⁵.

Den upplevda rädslan att bli negativt särbehandlad bottnar i vetskapen om konkreta händelser, men det finns också personer som sprider ut att de straffats för sin frispråkighet där det snarare handlar om en upplevelse eller påstådda oförrätter än om ett verkligt förhållande⁶. Sådana berättelser, som också framkommit vid datainsamling till denna rapport, kan bidra till att öka rädslan hos polisanställda att framföra kritik, men även att reella fall av negativ särbehandling riskerar att bagatelliseras och avfärdas som enbart en persons upplevelser eller att vara påhittade.

¹ Kjöllér, 2014.

² Nitz, 2015 (Holgersson 2021).

³ Presenterades av rikspolischefen och HR-chef på presskonferens 2 maj. Se t.ex. Käck, 2023.

<https://www.svt.se/nyheter/inrikes/thornberg-om-utredningen>

⁴ Holgersson, 2019a.

⁵ Holgersson & Grahn, 2021.

⁶ Holgersson, 2019a.

Bilaga 6. Negativ särbehandling

Att det finns en utbredd tystnadskultur⁷ har även visats i samband med datainsamlingen till denna rapport. Ett exempel är att det utifrån en jämförelse av cv i ett fall visade sig att en person som sökt en anställning hade högre förtjänst och skicklighet än en annan kandidat som kallats till intervju och senare fick anställningen. Från muntliga källor framkom att person som inte fick anställningen även sökt andra anställningar med liknande resultat och källor nämnde att hen själv hade uttryckt besvikelse och frustration över denna behandling.

Det hade varit möjligt att se vilka anställningar hen sökt genom att begära ut sökandeförteckning för ett antal högre chefstjänster. Kontakt togs dock med personen ifråga och det förklarades att det skulle underlätta om hen kunde berätta vilka tillsättningsärenden hen figurerat i för att rapportförfattaren skulle slippa beställa ut en mängd material. Av telefonsamtalet framgick att hen kände stor rädsla och inte ville precisera vilka anställningar hen sökt. Hen sa att hen förutsatte att tillsättningarna gått rätt till. Därför gjordes inget försök att undersöka detta fall trots att ett flertal personer vittnat om att behandlingen hade skapat olust bland dem som iakttagit den. Andra fall som kommit in sent i skrivprocessen beskrivs inte heller i denna bilaga eftersom det är besvärligt och tar lång tid att få ut handlingar (se [bilaga 4](#)).

För de fall som redovisas används bokstäverna NN följt av en sifferbeteckning för att skilja personerna åt. Vissa av exemplen som förekommit i media kommer att innehålla detaljer så att individerna är spårbara. Andra fall kommer att presenteras på en övergripande nivå för att minimera risken att personerna identifieras. En del av informanterna har sagt att det inte gör något om de blir identifierade och då har fler detaljer kunnat redovisas jämfört med dem som varit oroliga för att det ska framgå vem det gäller. Skyddet för uppgiftslämnare har prioriterats framför spårbarheten. För att försvåra identifiering görs inte källhänvisning på det sätt som exempelvis förekommer i bilagorna 1–6.

Fall där det inte har varit möjligt att utesluta att kan röra sig om *en upplevelse av negativ särbehandling* snarare än ett verkligt förhållande redovisas inte i bilagan. I något enstaka fall har det inte gått att fastställa att den person som beskrivs verkligen har blivit negativ särbehandlad, men fallet tydliggör på annat sätt förekomsten av detta inom Polismyndigheten. Ett fall i det första avsnittet i bilagan innehåller ett sådant exempel, där en person spelade in när han blev varnad av sin chef att sätta sitt namn på ett papper som skulle skickas till media: *”om du någon gång vill göra en chefskarriär eller göra något annat”*.

Strävan i bilagan har varit att välja ut exempel som åskådliggör liknande mönster, men även att välja ut exempel av lite olika karaktär. Många av fallen med negativ särbehandling som kommit till rapportförfattarens kännedom uppvisar stora likheter. Fallen som presenteras i denna bilaga har alla inträffat de senaste två åren⁸, men i vissa fall görs en historisk tillbakablick för att beskriva ett mönster i behandlingen av personen i exemplet eller för att påvisa att den negativa särbehandlingen inte kan kopplas till en enskild chef.

Att någon blir utsatt för negativ särbehandling beroende på att denne uttryckt sig kritiskt kan indirekt utgöra en varning till andra, men det finns också exempel på att anställda får direkta varningar. De första två fallen i bilagan utgör exempel på detta och de efterföljande två fallen är tänkta att åskådliggöra att personer som framför kritik riskerar att bli missgynnande i sin karriärutveckling genom att de inte får gå kurser och att de inte kommer ifråga för ”svara” som chefer, vilket många gånger är en förutsättning för att kunna få en ordinarie chefstjänst. Genom att inte få ”svara” som chefer när den ordinarie chefen är borta stoppas personerna i praktiken från att söka ordinarie tjänster. Det handlar då inte om negativ

⁷ Även om det finns variationer (se Holgersson, 2019a; Thunholm, 2023).

⁸ Från att datainsamlingen till detta kapitel påbörjades under år 2023.

särbehandling vid själva ansökningsförfaranden, utan innan dess. Resterande exempel i bilagan illustrerar hur personer missgynnats när anställningar lysts ut och vid arbetsledningsbeslut.

Viss typ av negativ särbehandling kan vara svår att styrka, särskilt eftersom Polismyndigheten är beredd att lämna felaktig och missvisande information som syftar till att visa att vissa personer inte ska komma ifråga för en anställning. Det framgår av exemplen att det kan krävas inspelningar för att trovärdigt kunna ifrågasätta Polismyndighetens påståenden. Ett flertal fall presenteras inte i bilagan eftersom det saknas inspelningar eller annan information som kan styrka en i övrigt trovärdig berättelse från den drabbade. En annat förhållande som framgår i exemplen i bilagan är att den *”gamla skolan”* som chefer agerade efter (och som det ur flera aspekter gick att ha invändningar emot) med raka och ibland burdusa uttalanden har ersatts av ett mer utstuderat sätt att genomföra negativ särbehandling där samma budskap förs fram, men på ett sätt som är svårare att angripa juridiskt.

Varningar med anledning av framförd kritik

Texten i detta första avsnitt i bilagan utgår till stora delar från reportage i Polistidningen, men information har även erhållits genom kontakt med de två huvudpersonerna i respektive exempel, andra personer med insyn, e-post, ljudinspelningar, sociala medier och dokument.

NN₁: Konsekvenser av ett öppet brev till polisedningen

Den 3 november 2022 hade den arbetsgrupp som förbereder införandet av så kallad *”fast lista”* på ingripandeverksamheten (IGV) i ett lokalpolisområde ett möte på en polisstation. Gruppen hade träffats flera gånger under hösten för att diskutera förändringen, men nu hade planerna kommit ut i media. Poliserna i en av de orter som berördes hade förmedlat till tidningar, radio och tv att den nya schemamodellen riskerade att leda till att IGV centraliserades till huvudorten i lokalpolisområdet. De var oroliga för sina jobb och för att invånarna skulle få sämre service, bland annat längre utryckningstider. Poliserna hade beskrivit sina farhågor i ett brev till polisedningen och även låtit medierna ta del av brevet.

Chefen för lokalpolisområdet (Lopo-chefen) hade svarat på frågor från journalister och politiker och dementerat att den planerade schemaförändringen skulle leda till färre poliser i den ort där poliserna opponerat sig mot förändringen. Han besökte arbetsgruppens möte för att ge sin syn på det brev som hade nått media. I gruppen fanns bara en representant för ingripandepoliserna i den ort som skrivit brevet. Det var NN₁ som även var personalombud för Polisförbundet, men han satt inte i gruppen som facklig företrädare. NN₁ uppfattade sig hamna i ett utsatt läge på mötet:

”Lopo-chefen drog upp det där brevet på väggen som en powerpoint, läste upp mening för mening och påtalade allt som han tyckte var fel i det. Jag fick sitta där i storforum och försvara mig. Det var extremt olustigt.”⁹

NN₁ tyckte inte att brevet innehöll några felaktigheter. Ledningen och de anställda gjorde helt enkelt olika bedömningar av riskerna med förslaget. Efter mötet kallade lokalpolisområdeschefen in NN₁ till ett enskilt samtal. Med tanke på vad som hade sagts i storforum fick NN₁ en dålig känsla och spelade in samtalet på sin telefon. Lokalpolisområdeschefen sade att han inte hade några problem med att anställda går till media, men att de inte vinner något på att göra det och att det hade varit bättre om de hade kommit till honom. Lokalpolisområdeschefen ifrågasatte hur NN₁, som suttit med i arbetsgruppen, kunde sätta sitt namn på ett brev som innehöll felaktiga spekulationer. NN₁ svarade att han stod för innehållet i brevet. I slutet av samtalet hörs lokalpolisområdeschefen säga:

⁹ Hagström, 2023e. <https://polistidningen.se/2023/06/jag-fick-sitta-i-storforum-och-forsvara-mig/>

Bilaga 6. Negativ särbehandling

”Vill du ha ett gott råd? Och då är det ett kollegialt råd. Inte som chef till medarbetare utan som en äldre kollega till en yngre. Om du någon gång vill titta på en chefskarriär eller göra något annat, då är det sällan bra att ha sitt namn på ett papper som har gått till media.”¹⁰

NN₁ uppfattade det som ett förtäckt hot: *”Jag uppfattade det som att nu kommer han att sätta käppar i hjulet för min karriär.”* Han vände sig därför till Polisförbundets representant. En polisanmälan gjordes och ärendet hamnade till slut hos Justitiekanslern (JK) eftersom det kunde röra sig om ett yttrandefrihetsbrott. Lokalpolisområdeschefen omplacerades till andra arbetsuppgifter i väntan på JK:s besked. I december 2022 beslutade JK att inte inleda förundersökning eller vidta några andra åtgärder. JK påminde dock om att en företrädare för det allmänna aldrig får *”uttala sig eller vidta åtgärder som uttrycker ogillande av att de anställda utnyttjar sin grundlagsfästa meddelarfrihet”*¹¹. Efter JK:s besked gick lokalpolisområdeschefen tillbaka till sin post. Regionpolischefen fick frågor om ärendet och tyckte att lokalpolisområdeschefen hade uttryckt sig på ett olämpligt sätt: *”Risken med den här typen av samtal är att det uppfattas som en repressalie och i den maktposition man har som ledare så behöver man tänka på det.”*¹².

Regionpolischefen överlät till polisområdeschefen att avgöra om det på ledningsnivå fanns ett fortsatt förtroende för lokalpolisområdeschefen, vilket det bedömdes finnas. Lokalpolisområdeschefen kan ha varit pressad från överordnade att agera gentemot medarbetaren för att motverka negativ publicitet i media – alltså av samma överordnade som sedan skulle bedöma om det fanns ett fortsatt förtroende för honom.

NN₁ känner nästan ett år efter samtalet med sin lokalpolisområdeschef fortfarande en olustkänsla¹³. Efter att lokalpolisområdeschefen kommit tillbaka sökte NN₁ en tillförordnad gruppchefstjänst på lokalpolisområdet. Han fick inte denna tjänst, men har inte något underlag för att dra slutsatsen att det berodde på att lokalpolisområdeschefen har missgynnat honom. Vid rekryteringen till den tillförordnade gruppchefstjänsten skulle man lämna in ett personligt brev och cv, men det var ett arbetsledarbeslut att tillsätta tjänsten. Detta begränsade transparensen och innebar att det inte fanns möjlighet att överklaga beslutet. NN₁ pekar på problemet med den regel som HR satt upp att det krävs arbetsledarerfarenhet inom *de senaste fem* åren för att kunna söka en gruppchefstjänst. NN₁ har arbetsledarerfarenhet inom Försvarsmakten. Han hade tidigare blivit stoppad av HR inom Polismyndigheten från att få en tillförordnad gruppchefstjänst med hänvisning till att han inte var i behov av att få arbetsledarerfarenheter eftersom han redan hade detta från Försvarsmakten, vilket fått följden att det nu gått mer än fem år sedan NN₁:s erfarenhet. Han behövde således bli tillförordnad gruppchef för att kunna bli aktuell för en gruppchefstjänst.

NN₂: En debattartikel som togs upp på ett medvetandegörande samtal

NN₂, som arbetar som polis i en annan region än huvudpersonen i exemplet ovan, skrev en debattartikel i Polistidningen¹⁴. Hon uttryckte att det var en *”extremt spännande tajming”* att en kurs i *”Etik och kultur inom polisen”* påannonserades på Polisens intranäts förstasida dagen efter Expressens avslöjande om affären mellan (A) och (B). Hon menade att rabatterade träningskort eller gratis dryck var bagatellartade förseelser i jämförelse med de högsta chefernas aktivitet som nu var föremål för medias intresse. Med tanke på vad som utspelade sig i media uppfattade hon det som *”magstarkt”* när

¹⁰ Hagström, 2023e. <https://polistidningen.se/2023/06/jag-fick-sitta-i-storforum-och-forsvara-mig/>

¹¹ Justitiekanslern 2022/6810, sidan 2.

¹² Hagström, 2023e. <https://polistidningen.se/2023/06/jag-fick-sitta-i-storforum-och-forsvara-mig/>

¹³ Kontakt med berörd person i mitten av september, 2023.

¹⁴ Persson, 2023. <https://polistidningen.se/2023/01/mitt-fortroende-ar-skadat-sedan-lange/>

Bilaga 6. Negativ särbehandling

en inspelad röst under kursen framförde frasen: *”Hon har legat till sig den tjänsten som chef”* och i sin debattartikel påpekade NN2 att det som kommit fram i media om (A), (B) och dåvarande rikspolischefen väckte minnesbilder ur hennes snart 32-åriga polisliv och hon gav några exempel på detta:

*”Till exempel när en chef okejade att hans polisanställda fru fick köra tjänstebil från bostaden, på arbetstid, till en tjänstgöringsort långt bort. Det trots att det inte är okej för andra anställda. Det hände inte några få gånger, det pågick i flera år. En annan chef skräddarsydde en chefstjänst för en civilanställd favorit. Liknande tjänst har det tidigare varit poliskrav på.”*¹⁵

NN2 menade att de chefer som gör uppenbara fel, begår brott eller begår oegentligheter dyker upp i verksamheten igen efter ett tag som om inget har hänt, men *”Den frysbox som vi längst ner i näringskedjan hamnar i, är för all överskådlig framtid”*. NN2 ställde frågan: *”Har vi en likabehandling på riktigt?”*

NN2 kallades, efter att hon skrivit debattartikeln, till ett *”medvetandegörande samtal”* av sin lokalpolisområdeschef. Hon spelade in samtalet. I slutet av mötet tog lokalpolisområdeschefen upp debattartikeln. Lokalpolisområdeschefen betonade att NN2 har rätt att skriva en debattartikel i en tidning och att repressalieförbudet hindrar möjligheten att rikta kritik mot NN2, men att man som arbetsgivare har rätt att bemöta sakinnehållet i debattartikeln. En facklig representant som var med NN2 under mötet var frågande till att artikeln togs upp inom ramen för ett medvetandegörande samtal. Lokalpolisområdeschefen ansåg dock att man kunde göra så och hänvisade till en promemoria från Polismyndighetens rättsavdelning¹⁶. I dokumentationen som upprättades efter det medvetandegörande samtalet valde lokalpolisområdeschefen att lyfta ut delen som handlade om debattartikeln i en separat promemoria. Det ska ha gjorts på inrådan av en av Polismyndighetens arbetsrättsjurister¹⁷.

NN2 uppfattade samtalet som en bestraffning och fick rådet att anmäla saken till JO. JO inledde en utredning och begärde in ett yttrande från Polismyndigheten. I yttrandet var Polismyndighetens rättsavdelning kritisk till lokalpolisområdeschefens agerande och slog fast att NN2 *”svårligen kan ha uppfattat situationen på något annat sätt än att hon under samtalet utsattes för kritik från arbetsgivaren på grund av att hon skrev den aktuella artikeln”*¹⁸. Polismyndighetens rättsavdelning kritiserade även hanteringen av dokumentationen. Eftersom samtalet genomfördes vid ett och samma tillfälle menade juristerna att: *”Den upprättade dokumentationen riskerar därför att ge en ofullständig och inkorrekt bild av vad som förevarit. Det är självklart inte godtagbart, oavsett vad som är förklaringen till detta.”*¹⁹ Polismyndigheten avslutade sitt yttrande med att *”Polismyndigheten beklagar det inträffade”*²⁰, men lokalpolisområdeschefen blev inte omplacerad under JO:s utredning.

NN2 hade under rehabiliteringen efter en operation blivit placerad att arbeta med utredningar inomhus²¹. Det var planerat att hon skulle ha denna placering fram till sista maj 2023 och sedan återgå som områdespolis. Två veckor efter att JO meddelat att han ville ha ett svar från Polismyndigheten övertog polisområdeschefen rehab-ansvaret för NN2 när lokalpolisområdeschefen fick ett annat tillfälligt uppdrag som uttryckligen inte berodde på JO-anmälan. NN2 fick känslan att cheferna ville visa framfötterna genom att agera på ett negativt sätt mot henne.

¹⁵ Persson, 2023. <https://polistidningen.se/2023/01/mitt-fortroende-ar-skadat-sedan-lange/>

¹⁶ A189.451/2023, sidan 2 2023-08-15

¹⁷ A189.451/2023, sidan 3 2023-08-15

¹⁸ A189.451/2023, sidan 6 2023-08-15

¹⁹ A189.451/2023, sidan 6 2023-08-15.

²⁰ A189.451/2023, sidan 7 2023-08-15. Texten ovan har utgått från artikeln Eneström, 2023.

<https://polistidningen.se/2023/08/polisen-sjalkvritisk-efter-samtal-om-debattartikel/> men vi har också tagit del av ljudinspelning och dokumentation.

²¹ Denna utsaga och resterande text nedan utgår från samtal med NN2, dokument och ljudinspelningar.

Bilaga 6. Negativ särbehandling

NN2 efterfrågade ett besked angående hur hennes arbetsuppgifter skulle se ut efter den sista maj. Hon fick inget klart besked. Mötet om hennes arbetsuppgifter efter den sista maj skedde den sista maj. För NN2 hade det varit en jobbig väntan att inte få något besked. Hon hade förmedlat att hon inte alls trivdes med att arbeta med utredningsverksamhet och att hon starkt önskade att återgå i rollen som områdespolis. Beskedet på mötet var dock att hon skulle fortsätta arbeta med utredningsverksamhet på grund "omtanke" om hennes välmående med tanke på den operation hon genomgått. Dagen efter fick NN2 besked att en tillfällig gruppchef på utredningsenheten skulle detaljstyra henne. Hon fick enligt direktivet inte ens hjälpa kollegor som önskade ett mycket tidsbegränsat stöd, såsom att skicka en begäran om DNA-analys (jämförelseprov), utan att det skulle ske en prövning och ett godkännande av den tillfälliga gruppchefen. NN2 upplevde situationen som ohållbar.

NN2 försökte få andra arbetsuppgifter och lämnade förslag, bland annat att arbeta som operatör på regionledningscentralen (RLC) eftersom hon hade sådan utbildning och erfarenhet, men detta avfärdades av polisområdeschefen. Hon fick nej av honom med argumentet att RLC inte var i behov av mer personal, trots att NN2 kunde konstatera att det "sprutade ut övertids-SMS" från RLC. Hon uppfattade det som att hennes chefer på ett medvetet sätt såg till att hon inte skulle få arbeta med något som hon tyckte var intressant och utvecklande, inte heller med något som underhöll hennes kompetens.

I början av juli 2023 genomförde NN2 ett fystest på företagshälsovården. Av e-post innehållande resultat från testet som skickades till polisområdeschefen från Avonova framgår att:

*"Testerna indikerar på godkänd nivå utifrån funktionsanalys arbetsförmågebedömning /.../ Inga hinder ses i dagsläget för att kunna utföra ordinarie arbete."*²²

NN2 skrev till sin rehab-ansvarige, det vill säga polisområdeschefen, och efterfrågade en utrustningsväst för att kunna fördela vikten av utrustningen jämnt, men fick svaret: "Du ska inte gå till mig med denna typ av frågor. Det blir konstigt och onödigt." Polisområdeschefen berörde också i svaret resultatet av fystestet. Trots att det visade att NN2 kunde utföra ordinarie arbete fick hon inte återgå till att vara områdespolis. Polisområdeschefens kommentar var: "Kul att det går åt rätt håll" och beslutet kvarstod att hon skulle fortsätta arbeta på krim. Vid samtal med NN2 i mitten av september framförde hon att "varje dag känns jobbig när man inte trivs med arbetet". Det hade då gått 2,5 månader sedan det godkända fystestet. Lokalpolisområdeschefen hade kommit tillbaka i sin ordinarie roll, men rehab-ansvaret behölls av polisområdeschefen som fysiskt befann sig på en annan polisstation, vilket gjorde att det inte fanns några naturliga kontaktpunkter. En stödperson till NN2 hade skrivit till polisområdeschefen med anledning av ett inplanerat möte, men skrev till NN2 att: "Polisområdeschefen har fortfarande inte svarat vilket jag kan tycka är märkligt."²³ NN2 upplevde osäkerheten och att hon inte fick klara besked som mycket påfrestande för sin psykosociala arbetsmiljö²⁴.

I februari 2024 riktade JO kritik mot lokalpolisområdeschefens agerande gentemot NN2²⁵. JO framförde att polischefens agerande får ses som en överträdelse av repressalieförbudet i tryckfrihetsförordningen och yttrandefrihetsgrundlagen. JO riktade även kritik mot polischefens dokumentation och menade att denna gav en "ofullständig och inkorrekt bild av vad som förekom" under det medvetandegörande samtalet²⁶. NN2 har inte fått någon ursäkt eller upprättelse från några av polismyndighetens chefer efter lokalpolisområdeschefens felaktiga agerande. Tvärtom är hennes upplevelse att den negativa särbehandlingen har fortsatt även efter hennes anmälan till JO²⁷. Hon har med anledning av vad hon blivit utsatt för fått intrycket att underlydande chefers behov att vara överordnade chefer till lags är

²² E-post med resultat från funktionsanalys, Avonova. Skickat 4 juli 2023.

²³ E-post 11 september från facklig representant till NN2. Han/hon i citat utbytt mot "Polisområdeschefen".

²⁴ Kontakt med berörd person i mitten av september 2023.

²⁵ JO 1180-2023.

²⁶ JO 1180-2023, sidan 6.

²⁷ Som har exemplifierats med olika former av dokumentation.

viktigare än att följa lagar, regler och rutiner. I ett annat medvetandegörande samtal, som hölls drygt ett halvår efter det första, var det enligt NN2 tydligt att den chef som höll i samtalet agerade som om han ”fick pluspoäng om han tryckte till mig igen”²⁸. Att NN2 inte är ensam i sin uppfattning att hon blivit negativ särbehandlad framgår av den stöttning och de kommentarer hon fått av andra anställda²⁹. I NN2:s fall fick den polischef som blev JO-anmäld och kritiserad för sitt agerande gentemot NN2 fortsatt förtroende att verka som chef. Han blev en del av chefskadern i samma polisområde som tidigare, vilket i kombination med polisområdeschefens agerande gentemot NN2 skickar signaler som kan göra så att den negativa särbehandlingen av NN2 fortsätter på samma sätt som tidigare. Men även i fall där en överordnad chef beslutat att en person i en chefsposition inte längre ska ha en arbetsledande roll (som bland annat beskrivs i [bilaga 7](#)) verkar anställda som agerat och bidragit med information för att få till stånd ett sådant beslut riskera att bli negativt särbehandlade av andra chefer. Av det som förmedlats av drabbade personer och personer i deras omgivning är intrycket att det finns en rädsla hos chefer att personer som vid ett tillfälle reagerat på oegentligheter och problem även fortsättningsvis ska göra så och att de därför löper risk att utsättas för negativ särbehandling.

Andra exempel

Ovanstående två exempel kan uppfattas som tydliga varningar med anledning av framförd kritik. Det finns flera liknande exempel, men det vanliga är att denna typ av varningar sker på ett mer subtilt sätt genom prat i allmänna termer om vikten av lojalitet, genom olika former av pikar till en individ i storforum eller enskilt och genom att andra anställda vidarebefordrar information om att kritik inte var uppskattad av chef. Det som händer en person som uttryckt sig kritiskt kan också böttna i andra faktorer än den framförda kritiken, vilket gör att den upplevda konsekvensen av framförd kritik riskerar att överdrivas respektive avfärdas såsom grundlös trots att hanteringen av en person till större eller mindre del beror på den framförda kritiken.

Missgynnande förutsättningar för en karriärutveckling

Flera olika exempel i rapporten visar hur individer blir positivt särbehandlade genom att chefer underlättar och stödjer deras karriärutveckling. Det kan handla om att dessa personer får stabspraktik, blir tillförordnade chefer, tilldelas vissa arbetsuppgifter som är meriterande i ett cv eller får gå kurser som möjliggör deras karriärutveckling.

Genom samtal med personer med inblick i olika sakförhållanden samt genom olika typer av dokument (såsom cv, e-post etc.) har det framkommit att det finns personer som blir negativt särbehandlade av chefer genom att deras förutsättningar för en karriärutveckling missgynnas när de blir förbisedda, bland annat beträffande att få gå utbildningar och få ”svara” som chefer. I detta avsnitt konkretiseras två sådana fall. Exempel 1 i föregående avsnitt snuddade i slutet av texten också vid denna problematik när det beskrevs att personer som inte haft en arbetsledande befattning inte är behöriga att söka gruppchefstjänster och andra chefstjänster. Genom att inte få ”svara” i chefsbefattningar när ordinarie chefer är borta eller har slutat så stoppas personerna i praktiken från att söka³⁰. Det handlar då inte om negativ särbehandling vid själva ansökningsförfaranden (som berörs i nästa underkapitel) utan innan dess. Detta bedöms utifrån mängden av exempel och berättelser från anställda vara den vanligaste orsaken till utebliven karriärutveckling.

²⁸ Kontakt med NN2 i februari 2024.

²⁹ Exempel på detta har förmedlats till rapportförfattaren.

³⁰ Se även Thunholm, 2023.

NN3: Används för att skapa en positiv bild av myndigheten, men stoppas i sin karriärutveckling

Flera personer som kommit i kontakt med NN3, har nämnt hen som ett tydligt exempel på någon som blivit utsatt för negativ särbehandling. NN3 intervjuades och lämnade olika former av dokumentation till denna rapport, men någon månad efter att detta skett meddelade hen att hen av olika skäl inte ville medverka. Därför redovisas inte vad hen sagt, inte heller andra uppgifter som hen bidragit med. Det medför att många tydliga exempel på det hen utsatts har tagits bort från detta avsnitt, som enbart bygger på vad andra personer har berättat³¹.

NN3 har utifrån ett stort antal källor inom och utanför Polismyndigheten på ett framgångsrikt sätt samverkat med olika aktörer i lokalsamhället, men har också uttryckt kritik mot Polismyndigheten i samband med att hen intervjuats i media. Andra har berättat att NN3 blivit tillsagd av chef³² och av personal på kommunikationsavdelningen att hen ska samverka med dem innan hen medverkar i media.

Trots att arbetsgivaren vid upprepade tillfällen lyft fram hens arbete som något positivt och att hen har använts för att skapa en positiv bild av Polismyndighetens verksamhet har hen inte fått någon karriärutveckling. Personer med inblick upplever att hen motarbetats. Det framgår att hens tidigare gruppchef varit stödjande och sett till att hen ibland fått gå in och "svara" för gruppchefen när denne varit borta under kortare perioder. NN3 har dock inte blivit tillförordnad som gruppchef under någon längre period och inte fått gå kurser som hen haft intresse och behov av att gå för sin funktion. Hen förvägrades exempelvis att gå en kurs om hur man kan ta hand om anhöriga till familjemedlemmar som har varit utsatta för gängvåld, trots att detta är en av NN3:s viktigaste uppgifter och trots att det finns ett behov av personal som har denna kompetens. Både anställda och personer utanför myndigheten har påtalat att NN3 har ett helt annat förtroendekapital i civilsamhället än andra poliser i samma område och att det därför vore betydelsefullt att ge hen denna utbildning. Att NN3 inte fick gå en endagskurs inom ett område som ingår i hens ansvarsområde, kan jämföras med de förutsättningar som skapades för (A) i kapitel 2. Under år 2023 deltog (A) exempelvis i introduktionsutbildning för aspiranter och dessförinnan hade hon, åtminstone enligt intygen som har utfärdats, bland annat fått avsätta över trehundra timmar för få möjlighet att bära ett tjänstevapen, pepparspray och batong trots att hon inte behöver det för att utföra sina ordinarie arbetsuppgifter.

Andra exempel på hur NN3 blivit föremål för negativ särbehandling är hur hen nyttjas i samband med dialogmöten. Hen var med och startade dialogmöten i sitt lokalpolisområde. Myndigheten tog över dessa och genomförde förändringar av upplägget som marginaliserade NN3, men när effekten blev att få medborgare besökte dessa dialogmöten ska NN3, enligt personer med inblick i verksamheten, åter blivit inbjuden. NN3:s sätt att arbeta och hens kunskap är unik och hen har av den anledningen bland annat blivit inbjuden av Åklagarmyndigheten att hålla föredrag. Vidare har utländska besökare gjort en film om hens framgångsrika arbetssätt. När de inkom med en inbjudan till lokalpolisområdet med anledning av filmvisningen i detta land blev hen dock inte aktuell för att åka ner dit. Det var andra som fick åka ner.

³¹ Även om det inte krävs något samtycke från någon att publicera vad andra sagt har ett etiskt övervägande gjorts när det gäller publiceringen av exemplet. Genom att exemplet visar att NN3 vill skydda ansvariga chefer, men att dessa samtidigt förstår att hon har information som skulle kunna vara besvärande om den kom ut, kan det skapa förutsättningar att hon inte fortsätter att behandlas på samma sätt som tidigare. Bedömningen bygger på erfarenheter av liknande situationer och en djup inblick i NN3:s fall.

³² Det hade varit intressant att redovisa vilken chef, men eftersom dessa uppgifter bara framgick vid intervjun med NN3 har denna detalj och många andra intressanta detaljer strukits i texten.

Bilaga 6. Negativ särbehandling

NN₃ har inte sällan fått utföra mindre kvalificerade uppgifter trots att hen har en unik kompetens, men det gäller även andra områdespoliser i detta område som fått ägna sig åt annat än sitt grunduppdrag. Flera med inblick har redovisat att NN₃ uppskattas när Polismyndigheten vill påvisa att man har en mångfald i myndigheten och vill visa upp framgångsrika arbetssätt som NN₃ driver, men att hen inte visas uppskattning på annat sätt som till exempel att få gå utbildningar hen borde få gå eller får någon arbetsledande befattning. En polisanställd med god inblick i ärendet berättade att:

”NN₃ är otroligt engagerad och har en unik kompetens. NN₃:s stora engagemang och unika kunskap gör att hen efterfrågas i många sammanhang, men ibland kan det vara svårt att avgöra om det är ett genuint intresse från arbetsgivaren eller om det bara är att Polismyndigheten eller vissa befattningshavare vill sola sig i hens glans och peka på att man har mångfald inom polisen. Det gör också att NN₃ behöver coachas så att hen inte blir utnyttjad på fel sätt. Det är uppenbart att NN₃ förbises i många sammanhang vad gäller utbildning och svaromål och ur flera olika aspekter har blivit dåligt behandlad. NN₃ har dock vid vissa tillfällen fått svara som gruppchef när ordinarie gruppchef varit borta, men det har varit gruppchefens beslut. När denne fick andra arbetsuppgifter och började arbeta på en ny polisstation rycktes NN₃:s svaromål omedelbart bort.”³³

Olika personer har berättat att NN₃ redan från början drabbades av negativ särbehandling grundat på hens utländska bakgrund. Det är inget unikt för NN₃ utan många polisanställda vittnar om liknande erfarenheter även om det finns andra som har en annan erfarenhet³⁴.

NN₄: Chefen vill inte ta tag i förändringsbehov och hindrar därför anställds karriärutveckling

NN₄ har arbetat som gruppchef i ett lokalpolisområde under ett flertal år. Han har en strävan att avancera till en högre chefsnivå. Det är något han framfört till sin lokalpolisområdeschef. Under drygt två år har han blivit lovad att få gå in och tillfälligt ”svara” på en högre chefsnivå för att få meriter för att kunna söka en ordinarie chefstjänst på en så kallad indirekt chefsnivå, vilket innebär att man till skillnad mot att vara gruppchef har underlydande chefer.

Utfästelserna från lokalpolisområdeschefen har inte infriats och ett löfte om att NN₄ skulle få svaromål bröts. Vidare, när lokalpolisområdeschefen under en period skulle tjänstgöra på annan ort, fick inte NN₄ gå in och ”svara” för honom. Vikariatet lystes inte ut. Istället fattades ett arbetsledningsbeslut att en annan anställd än NN₄ skulle ”svara” för lokalpolisområdeschefen, trots att denne hade svagare meriter än NN₄³⁵.

NN₄ har inte haft några konflikter med lokalpolisområdeschefen, men han uppfattar att lokalpolisområdeschefen är ”lat”. NN₄ har dragit slutsatsen att hans höga strävan att utveckla verksamheten är orsaken till att han blivit ratad. NN₄ har identifierat behov och gett förslag till hur verksamheten skulle kunna fungera bättre på lokalpolisområdet. Han beskriver att lokalpolisområdeschefen rapporterar till sina överordnade chefer vad de vill höra och inte tar tag i de förändringsbehov som finns i lokalpolisområdet. Han uppfattar också att lokalpolisområdeschefen inte ville att han skulle ”svara” som chef när denne under en period fick andra arbetsuppgifter eftersom det i förlängningen riskerade att innebära ett merarbete för lokalpolisområdeschefen om problem skulle bli synliga uppåt i hierarkin och lokalpolisområdeschefen därigenom skulle tvingas ta tag i dem.

³³ Berättelse lämnad i mitten av september, 2023.

³⁴ Hagström, 2023d. <https://polistidningen.se/2023/10/maste-bevisa-att-vi-hor-hemma-i-myndigheten/>

³⁵ Framgick vid en jämförelse av begärda cv.

Bilaga 6. Negativ särbehandling

En hög polischef, som nu är pensionerad, lämnade vid en intervju en förklaring till varför vissa anställda blir negativt särbehandlade. Denna förklaring påminner om ovanstående resonemang. Han menade att syftet ofta inte är att straffa någon utan att särbehandlingen grundas i att vissa chefer är bekväma:

”Det kommer någon som har nya idéer, som tänker i nya banor /... / det är positivt för verksamheten, det är positivt för chefen, men det kan också medföra att det ger lite nya arbetsuppgifter /... / Förvaltarrollen är den enklaste rollen. Den är bekvämast /... / Vi har det så bra just nu. Varför komma och röra i detta?”³⁶

Två andra anställda på lokalpolisområdet, men också anställda utanför lokalpolisområdet, lämnade en liknande bild av lokalpolisområdeschefen som NN4. En anställd berättade att lokalpolisområdeschefen använder sig av ”härskartekniker” och att hen om olika underställda uttryckt att ”Det är kört för den här personen” och att personen ”aldrig kommer få ett tillförordnande” så att andra personer hört detta. Det har skrämt underlydande personal till tystnad och gjort att de inte vågar framföra saker som misshagar chefen. När det under intervjun nämndes att NN4 uttryckt att lokalpolisområdeschefen är lat uttryckte den just refererade anställde: ”Lat och slö? Beskrivningen stämmer sjukt väl.” Den anställde har utifrån lokalpolisområdeschefens uteblivna respons på förändringsförslag dragit slutsatsen att denne är ointresserad av att lyssna på idéer om hur verksamheten kan utvecklas. Hen beskriver NN4 som en person som identifierar behov i verksamheten och för fram förslag, medan flera andra chefer mest förvaltar. Lokalpolisområdeschefen prioriterar viss inriktning av verksamheten, vilket gör att all annan verksamhet blir lidande.

Om NN4 inte får någon tillförordnad chefstjänst har han små möjligheter till karriärutveckling. Han är beroende av lokalpolisområdeschefens goda vilja. I praktiken innebär detta att det finns en risk att han känner sig tvingad att välja en annan arbetsgivare än Polismyndigheten för att få utvecklingsmöjligheter.

Andra exempel

Det finns en mängd exempel på anställda som förbises när det gäller att skapa möjligheter för karriärutveckling. Givetvis finns det anställda som inte har förutsättningar för att vara chefer eller inneha andra typer av nyckelbefattningar. En del känner sig orättvist behandlade trots att chef gjort en adekvat bedömning av till exempel lämplighet att tillförordnas som chef. Att förtjänst och skicklighet frångås i rekryteringsärenden på grund av relationen och närheten till rekryterande chef är dock ett fenomen som identifierats vara av stor betydelse för de arbetsledarbeslut som fattas³⁷, både på hög och låg nivå inom Polismyndigheten. Det är ofta internt känt vem eller vilka som kan uppfattas tillhöra chefens favoriter. Anställda kan därför, innan ett arbetsledningsbeslut fattas, ofta förutspå vem chefen beslutar ska få en tillförordnad chefsbefattning, vilket som framgått tidigare har stor betydelse för vem som senare ska få en ordinarie chefsbefattning. Detta kommer att framträda på ett tydligt sätt i [bilaga 7](#).

Missgynnas vid anställningsprocesser och arbetsledarbeslut

Att personer blir negativt särbehandlade när anställningar lyses ut och vid arbetsledarbeslut hänger ofta samman med det som beskrivs i föregående avsnitt: genom att de har missgynnats och inte blir konkurrenskraftiga. Men det finns också en mängd exempel på att personer som är konkurrenskraftiga till chefsbefattningar eller nyckelfunktioner ändå blir negativt särbehandlade. Ibland kan det bero på att personen har kommit i kläm när andra blivit positivt särbehandlade snarare än att de medvetet missgynnas. Det är därför nödvändigt att studera behandlingen av en person över tid eller analysera ett fall på ett djupgående sätt för att kunna dra slutsatsen att det handlar om att en person är föremål

³⁶ Holgersson, 2005, sidan 62.

³⁷ Se även Thunholm, 2023.

Bilaga 6. Negativ särbehandling

för en negativ särbehandling. I de fall som tas upp nedan ges också exempel på att personer blir negativt särbehandlade genom omplaceringar, förflyttning och genom att bli utsatta för press.

NN5: Uttryckte sig kritiskt i media och kände sig tvingad att sluta

NN5 uttryckte sig kritiskt i en debattartikel. Han framförde att han pratat med sina närmsta chefer om det problem han tog upp i debattartikeln och även skrivit till dåvarande rikspolischefen, men aldrig fått något svar. NN5 tyckte att han hade ett ansvar som tjänsteman att gå ut i media och berätta om problemet när ansvariga inom myndigheten inte lyssnar eftersom det i slutändan är medborgarna som drabbas när verksamheten brister.

På ett möte där NN5 var närvarande talade en chef från HR-kompetens hånfullt om det NN5 skrivit i debattartikeln. NN5:s gruppchef framförde därefter i ett lönesamtal med NN5 att han inte kunde anses vara en god representant för Polismyndigheten, och gruppchefen hänvisade till debattartikeln som NN5 skrivit. Gruppchefen menade att det fanns brister i sanningshalten. NN5 ifrågasatte detta och gruppchefen hänvisade till att NN5 använt ett exempel som var gammalt och *”Inte var tänkt att hamna i media utan berättades i förtroende”*. NN5 spelade in samtalet med gruppchefen. När media vände sig till gruppchefen och ville ställa frågor kring vissa saker som hon framfört under det inspelade samtalet svarade hon att hon var fel person att svara på varför NN5 inte var en bra representant för myndigheten och hänvisade till polisens mediecenter. När media vände sig dit svarade en pressekreterare att: *”Polismyndigheten kan inte kommentera enskilda ärenden och personen i fråga är inte längre anställd inom myndigheten.”*³⁸

NN5 kände till slut sig att det inte fanns några alternativ än att säga upp sig och arbeta sedan år 2023 i en annan organisation.

NN6: Har nyligen slutat vid Polismyndigheten på grund av negativ särbehandling

NN6 har nyligen slutat vid Polismyndigheten efter att ha arbetat som polis i drygt 15 år. NN6 har för Polismyndigheten värdefull kompetens och bakgrund. NN6 har på olika sätt blivit negativt särbehandlad på ett sådant sätt att även andra i omgivningen har reagerat på detta och tagit upp frågan uppåt i organisationen. Den negativa särbehandlingen har kommit till uttryck när det gäller hans karriär- och löneutveckling, men också på annat sätt som haft tydlig koppling till hans etniska bakgrund. Det påverkade hans intresse av att söka tjänster eftersom han upplevde att han ändå inte skulle få dem. Samma fenomen har iakttagits i andra exempel där den drabbade har handlat på ett sätt som förstärkt effekten av negativ särbehandling.

Av erhållen dokumentation framkommer att Polisförbundet har reagerat på behandlingen av NN6 i ett tillsättningsärende. Av den reservation som Polisförbundets representant lämnade in framgår att:

”Jag har deltagit i flera intervjuer i ärendet och kunnat konstatera att flera av de intervjuade har goda egenskaper och kunskaper. De har dock ytterst ringa erfarenhet av invandrarungdomar och deras miljö samt även av polisens vardag. Det är min uppfattning att man måste känna till dessa faktorer för att projektet ska nå framgång och inte bara bli något som läggs åt sidan efter genomförandet. Jag anser att det bland de sökande finns en sådan person som kan driva detta projekt till en framgång som kommer att ge ett bestående intryck. /.../ Jag har föreslagit att gruppen ska intervjuva NN6 /.../ Jag behöver inte upprepa allt som står i hans cv. I korthet har NN6 poliserfarenhet och unika kontaktmöjligheter i invandrarkretsar. /.../ Det har nu kommit till min kännedom att ärendet skall lysas ut på nytt. Oavsett skälen till detta anser jag att det är helt onödigt när vi har en kompetent sökande inom myndigheten som skulle

³⁸ Eneström & Hagström, 2023. <https://polistidningen.se/2023/10/tystnadskultur/>

Bilaga 6. Negativ särbehandling

kunna tillsättas direkt. OFR/P anser att det minsta arbetsgivaren bör göra är att intervjua NN6. Mot bakgrund av konkurrensen anser vi också att NN6 är den bäst kvalificerade till tjänsten som projektledare och den enda som kan leda projektet till framgång.”³⁹

NN6 fick inte anställningen. I sitt personliga brev skrev den som fick anställning att: ”Efter samtal med X⁴⁰ söker jag tjänsten /.../”⁴¹. Efter Polisförbundets invändning ringde enligt NN6 en intervjuansvarig och beklagade sig att de inte intervjuat NN6. NN6 blev intervjuad men uppfattade att det redan var riggat och klart vem som skulle få anställningen. Denna behandling påverkade NN6. Det gjorde även det faktum att han på den specialenheten han tillhörde inte blev föremål för arbetsledningsbeslut som innebar att han fick gå in och ”svara” i en gruppchefsroll. Han upplevde också att det skickades signaler genom löneutveckling och på andra mer subtila sätt att det inte fanns någon chans för honom att få en karriärutveckling. Han jämförde sig med andra som avancerade trots att de hade sämre meriter än han. Nedan presenteras NN6 cv⁴²:

NN6

- Tio års erfarenhet att arbeta på den aktuella specialenheten
- Hållit och medverkat i diverse utbildningar. Bland annat har han varit nationell ansvarig och kursledare för att utbilda poliser i enhetens specialområde.
- Har under ett år suttit i operativa rådet för den avdelning som specialenheten ingår i med uppdrag att utarbeta och implementera en aktivitet
- Har utöver polisutbildningen, 120 högskolepoäng som har relevans för arbetet.
- Totalt arbetat 15 år inom Polismyndigheten, vilket bland annat inkluderar att han varit närpolis och då har erfarenhet av att ha varit insatsledare i arbetet mot krokvåld och narkotika (GLG), men även haft arbetsledande uppdrag i samband med statsbesök

Vilket kan jämföras med anställda som fått gruppchefstjänster på den aktuella specialenheten⁴³:

Person 1

- Ett års erfarenhet att arbeta på den aktuella specialenheten
- Knappt ett års erfarenhet av att vara handläggare i liknande frågor som specialenheten hanterare
- Har utöver polisutbildningen, 60 högskolepoäng som delvis har relevans för arbetet.
- Totalt arbetat 8 år inom polisen. Inga arbetsledande uppdrag utan har arbetat på IGV och krimjour (som har liten relevans för de uppdrag specialenheten har).

Person 2

- Utfört vissa arbetsuppgifter på den aktuella specialenheten i ett år som civilanställd
- Nyligen slutfört polisutbildningen, komprimerad (samma år som utlysningen).
- Knappt tio år tidigare arbetat som polis i annat land under åtta år med arbetsuppgifter utan relevans för utlysningen (patrullerande polis, trafikpolis och spanare)

En anställd på den specialenhet som NN6 arbetade på i drygt tio år⁴⁴:

”NN6 har en bra kapacitet och är en trevlig person. Det är tragiskt att hans särskilda kunskap om strukturen i våra förorter och hans stora kontaktnät som Polismyndigheten behöver inte tagits tillvara. Han har bland annat många kontakter i religiösa samfund och i föreningsliv. Han borde ha en nyckelfunktion på ett polisområde med många problem. Han borde användas för att utveckla metoder för att komma åt nyrekrytering. En fråga som jag ställer mig är varför arbetar han inte med de här frågorna på heltid? Varför är han inte i epicenter för

³⁹ För att försvåra identifiering sker ingen hänvisning till ärendenummer och dokument där citat är hämtat ifrån.

⁴⁰ X var ansvarig för rekryteringen.

⁴¹ För att försvåra identifiering sker ingen hänvisning till ärendenummer och dokument där citat är hämtat ifrån.

⁴² För att försvåra identifiering anges inte identifierbara underlag i sammanställningen.

⁴³ Uppgifter hämtade från cv. För att försvåra identifiering anges inte ärendenummer på begäran.

⁴⁴ Telefonsamtal september 2023. Den som intervjuats har fått läsa igenom texten och komma med synpunkter.

Bilaga 6. Negativ särbehandling

metodutveckling? Det är viktigt att en organisation ser till att rätt man hamnar på rätt plats. Jag har uppmärksammat att han ibland undvikit att söka anställningar som lysts ut. Då kan han inte komma ifråga för anställningen.

Jag kan ana att det finns historiska orsaker till att han inte sökt vissa utlysta tjänster genom att han har erfarenhet av att förfördelas. Det i sig är ett problem och jag har bland annat hört att när man satte upp bilder på alla aspiranter för att välkomna dem hade någon kryssat över bilder på honom och andra med utländsk bakgrund. Sådant kan ha påverkat honom. Han har också blivit angripen på ett felaktigt sätt beroende på att han i början av sin karriär agerade på ett ogenomtänkt sätt vid enstaka tillfällen. Det var inget allvarligt han hade gjort utan det kan betecknas som skitsaker, men det finns individer inom Polismyndigheten som velat hålla detta vid liv och förstora problemet. Min upplevelse är att det inte är ledningsstrukturen utan enstaka medarbetare som vänt sig till olika funktioner inom Polismyndigheten som skapat problem för honom. Det är uppenbart att enstaka individer stört sig på hans existens. Hans chef verkar efter ett tag ha förstått att det funnits ett behov av att skydda NN6 från ogrundade anklagelser. Men spridande av denna typ av information av illasinnade personer har legat honom till last.”

En tidigare polisanställd som har varit kollega med NN6 innan han började arbeta på specialenheten⁴⁵:

”NN6 var mycket skicklig och är en av de bästa poliser som jag har arbetat med. Jag har blivit mycket förvånad att Polismyndigheten inte har utnyttjat hans unika kompetens och hans förmåga att identifiera utvecklingsområden och lämna praktiska och genomförbara förslag. Han har kommit med många idéer som hade kunnat förbättra polisens arbete. Jag kan inte tolka det på annat sätt än att hans etniska bakgrund tillsammans med att han har en förmåga att tänka mer strategiskt än många chefer är det som avgjort att han inte fått någon karriärutveckling. Det är tragiskt eftersom Polismyndigheten är i behov av engagerade och kunniga personer som han.”

Till slut har NN6 tappat motivationen att vara kvar inom Polismyndigheten. Han började arbeta i en annan organisation under år 2023.

NN7: En fackligt förtroendevald som kände sig tvingad att sluta med sitt uppdrag

NN7 var fackligt förtroendevald och har vid flera tillfällen i denna roll tagit strid mot arbetsgivaren⁴⁶. NN7 förlorade mycket ekonomiskt på att inneha sitt förtroendeuppdrag med tanke på de tillägg han hade i sin normala funktion⁴⁷. En facklig förtroendeman ska enligt Förtroendemannalagen⁴⁸ inte förlora ekonomiskt på att inneha ett förtroendemannuppdrag⁴⁹. HR inom Polismyndigheten avslag NN7:s begäran att inte förlora på att inneha ett förtroendeuppdrag och han fick inte stöd från facket på nationell nivå för att driva denna fråga. NN7 slutade därför med sitt fackliga förtroendeuppdrag.

NN8: En framgångsrik chef som har slutat söka chefstjänster inom Polismyndigheten

NN8 fick liksom många andra tidigare chefer inte någon chefstjänst i den nya Polismyndigheten. Det har i samband med detta uttryckts att erfarenhet och kunskap inte sågs som en tillgång utan som en belastning och NN8 bedömdes inte vara lämplig som chef inom Polismyndigheten. Han blev istället chef

⁴⁵ Telefonsamtal augusti 2023. Den som intervjuats har fått läsa igenom texten och komma med synpunkter.

⁴⁶ Exempel på detta har förmedlats av andra muntliga källor än NN7.

⁴⁷ Dessa tillägg exemplifierades, men för att skydda NN7 specificeras inte dessa.

⁴⁸ Lag (1974:358) om facklig förtroendemanns ställning på arbetsplatsen.

⁴⁹ Se t.ex. AD 2018 nr 55.

Bilaga 6. Negativ särbehandling

i en annan organisation och har avancerat i denna till en position där han har ansvaret för ett stort antal anställda.

För dem som hade en chefstjänst i den gamla organisationen går det inte att sätta ett likhetstecken mellan negativ särbehandling och att de inte fick en chefstjänst i den nya polismyndigheten. En orsak till att vissa personer ratades som chefer i den nya organisationen, trots att de i sin roll som chefer i den gamla organisationen varit uppskattade av personalen och hade uppvisat goda resultat, var det stora fokus som fanns och fortfarande finns på assessmentbolaget Assessios tester. Framförallt är det personlighetstestet MAP som kritiserats. En polisanställd hade tagit en bild på Assessios hemsida där de svarade på den kritik som riktats mot dessa tester⁵⁰. På bilden som den polisanställde tagit skrev Assessio att det finns folk som tror att det går att läsa ut *"vad vi frågar efter"*. För att tydliggöra att så inte var fallet gavs ett exempel. Exemplet, som gällde en fråga i testerna, var om du tar olika vägar till arbetet. Assessio förklarade att frågan används för att dra slutsatsen om en persons kreativitet. Tar man inte olika vägar bedöms man som mindre kreativ. Assessio menade att ingen människa kan förutse att syftet med frågan är att läsa av en människas kreativitet. Den polisanställda konstaterade att på en sådan fråga svarar han *"Nej"*, för det finns inga andra vägar till arbetet om man inte väljer att ro eller åka motorbåt. Det skulle då ta en halv dag att komma fram till arbetet och *"man är inte riktigt klok om man gör ett sådant val"*. Just en sådan fråga kanske fungerar i en ort där det finns någorlunda likvärdiga resealternativ. Att någon fråga är tveksam i en bank av frågor är inte så mycket att säga om, men det var denna fråga som Assessio valde att lyfta fram som svar på kritiken.

Assessio har nu tagit bort detta svar och deras svar mot kritiken av personlighetstesten ser nu annorlunda ut. De hänvisar till ett par forskningsstudier som stödjer femfaktorsmodellen som MAP-testerna utgår ifrån⁵¹, men femfaktormodellen har fått mycket kritik av forskare, bland annat för att dess dimensioner korrelerar alltför mycket med varandra⁵². Ett annat problem ur ett konkurrensperspektiv är att någon annan än den sökande kan genomföra testerna när de sker på distans. Ovanstående ska inte ses som ett försök att analysera eller recensera Assessios tester utan kort förklara att det förekommer att personer som utifrån ett förtjänst- och skicklighetsperspektiv borde ha fått en utlyst anställning, har stoppats i rekryteringsprocesser utan att det rört sig om negativ särbehandling.

I kombination med dessa personlighetstester genomförs intervjuer. Ett flertal personer har uppgivit att massrekryteringen av chefer hade stora brister vilket ledde till att vissa personer felaktigt ratades utan att det fanns ett sådant uppsåt. En slutsats som går att dra av berättelser från personer som deltog i dessa rekryteringsprocesser är att det fanns HR-personal som hade liten erfarenhet av rekryteringssamtal och dessutom ingen som helst kunskap om polisverksamheten⁵³. Det kunde medföra att de hade svårt att tolka de svar som lämnades. Flera konkreta exempel på detta har framkommit i berättelser.

Att NN8 inte blev chef i den nya organisationen behöver således inte bero på negativ särbehandling, men han har ratats även när han senare sökt chefstjänster inom Polismyndigheten och har numera slutat söka anställningar som utlyses. Information pekar på att NN8 var känd för att vara rak och tydlig och skulle kunna betecknas som en entreprenör som drev frågor och verksamheten framåt. Det kan ses som ett skäl till att han har varit lyckosam i en annan organisation. Inom Polismyndigheten var det

⁵⁰ Bild skickades till rapportförfattaren i december 2023.

⁵¹ Assessio, 2023. <https://assessio.com/sv/academy/svar-pa-svds-artiklar-om-personlighetstester/>

⁵² Block, 1995; Digman, 1997; Musek, 2007.

⁵³ >10 anställda/fd. anställda inom polisen har vid samtal konkretiserat problemet. Cv på personer som genomfört dessa intervjuer har styrkt sådana slutsatser (har i huvudsak undersökts genom Linkin).

dock enligt ett flertal personer egenskapen ”formbarhet” som prioriterades vid omorganisationen 2015 och som ofta fortfarande sätts i främsta rummet i rekryteringsärenden – istället för förtjänst och skicklighet. Andra data i form av bland annat observationer, jämförelser av cv och vad som framkommit i ärenden som behandlats av Statens överklagandenämnd ligger i linje med sådana utsagor.

NN9: En tidigare polischef som ratades av rekryterande chef på felaktiga grunder

NN9 hade tidigare arbetat inom Polismyndigheten och sökte en utlyst tjänst som intresserade honom. Den rörde ett verksamhetsområde som han hade stor kunskap om. NN9 hade dock farhågor om att inte vara aktuell för den utlysta chefstjänsten på grund av att rekryterande chef, som han uppfattade det, verkade hysa agg mot honom. Det handlade enligt NN9 inte om att det uppstått någon konflikt mellan dem utan om att den rekryterande chefen, till skillnad mot andra chefer i samma position, inte verkade ha accepterat att NN9 i sin tidigare roll vid Polismyndigheten hade vidarebefordrat olika beslut från en högre chef. NN9 uppfattade att den rekryterande chefen hade irriterats av det faktum att NN9 hade haft en lägre hierarkisk position, men distribuerat direktiv som den rekryterande chefen i sin tidigare roll var tvungen att följa. NN9:s farhågor stärktes av att den utlysta tjänsten återkallades.

Det skäl som angavs till de sökande och som förmedlades via HR-handläggaren var att man från Polisens sida hade gjort en omprioritering och nu var tvungen att lägga resurserna på andra rekryteringar. Det angavs att trycket var högt på HR och eftersom denna befattning inte längre var prioriterad valde man att avbryta den pågående rekryteringen. NN9 hade goda kontakter inom Polismyndigheten och polisregionens ledning hade varit mycket tydligt med att detta var en prioriterad befattning att tillsätta. Den rekryterande chefen uppgav, enligt NN9:s källor, till regionledningen att skälet till att rekryteringen avbröts var att det inte fanns några behöriga sökande. Såväl diskrepansen i de olika budskapen som uppgiften att det inte skulle finnas någon behörig sökande förvånade enligt NN9 polisregionens ledning eftersom de visste att NN9 sökt och att de kände till dennes bakgrund.

NN9 har uppfattningen att den rekryterande chefen försökte hitta någon annan än NN9 och då valde en person som redan arbetade för den rekryterande chefen i en annan, lägre befattning. Känslan som NN9 fått är att den rekryterande chefen jämförde meriterna som NN9 hade med den kandidat som den rekryterande chefen ville skulle få tjänsten och att detta blev styrande för hur den nya utlysningen formulerades. I den nya utlysningen efterfrågades en merit som den kandidat som fick anställningen hade, men som NN9 saknade. Samma tjänst hade lysts ut i två andra regioner. Ingen av dessa hade angivit den efterfrågade meriten. I ett yttrande till Statens överklagandenämnd skrev NN9 att:

”I generell mening är den rekryterande chefen fri att ställa de krav som denne menar att verksamheten är i behov av, men det måste råda något slags kausalt samband mellan det som ingår i befattningen/präglar den aktuella verksamheten och de krav som ställs. I detta fall saknar kravet gällande erfarenhet av beredskap i kris- och terrorsituationer helt relevans för den verksamhet som bedrivs vid sektionen. Det är uppenbart att kravet har lagts till för att skraddarsy kravprofilen med avsikt att bättre passa Anders⁵⁴ yrkeserfarenhet.

*Att kravet dessutom lyfts fram i den rekryterande chefens yttrande som extra viktigt – /.../ är talande. **Erfarenhet av det specialområde som sektionen faktiskt arbetar med /.../ är inte extra viktigt enligt den rekryterande chefen – men däremot är det extra viktigt att ha erfarenhet av ett specialområde som sektionen inte arbetar med. För***

⁵⁴ NN9 anonymiserar i sin skrivelse till SÖN namnet på den som fick tjänsten som inte heter Anders utan något annat.

Bilaga 6. Negativ särbehandling

stringensens skull kan man även ställa sig frågan varför /.../ bara är ett bör-krav och inte ett ska-krav, om det nu är extra viktigt?”⁵⁵

NN₉ noterade i sin skrivelse att det blivit alltmer uppmärksammat att arbetsgivare blivit påkomna med att skraddarsy kravprofiler eller på annat sätt otillbörligt gynna enskilda sökanden. NN₉ exemplifierade detta genom en länk till ett mediareportage som hade uppmärksammat att Försvarsmakten anpassat vilka kvalifikationer som krävdes för en viss utannonserad befattning med anledning av att de hade en tilltänkt person. I fallet med Försvarsmakten kunde det avslöjas genom att arbetsgivaren av misstag i arbetsannonsen råkat ta med interna anteckningar, där det i anslutning till ”ska-kraven” stod att: *”Här saknar NN den tydliga erfarenheten varför jag tycker den bör flyttas till meriterande.”*⁵⁶

NN₉ skrev vidare i yttrandet till statens överklagandenämnd:

*”Som högt uppsatt statlig chef har man ett särskilt ansvar att inte bara följa de regelverk som finns i regeringsformen och lagen om offentligt anställda, utan också verka i lagens anda och följa lagstiftarens intention. Det är inte förenligt med gott chefskap att aktivt runda reglerna genom att till exempel ställa krav som helt saknar relevans för aktuell befattning i syfte att underlätta rekrytering av den person man själv favoriserar. Den typen av agerande är skadligt för tilltron till myndigheter.”*⁵⁷

NN₉ pekade också på att:

*”Den rekryterande chefen förefaller ha satt i system att först ge den hon vill se på befattningen olika fördelar såsom chefsutbildningar och prestigefyllda vikariat, för att sedan med det som grund kunna argumentera för att just hennes sökande har arbetsprövats i rollen, med gott resultat, och därför är den skickligaste sökanden och därmed ska erbjudas anställningen. Vid en kontroll av de chefsrekryteringar som den rekryterande chefen genomfört de senaste åren framträder ett tydligt mönster av just detta. /... / Detta är något som den rekryterande chefen själv brukar benämna som att hon ”klär på” den som ”ligger i röret” inför kommande chefsrekryteringar.”*⁵⁸

Förfaringssättet ”klär på” någon för att denna ska få en chefsbefattning som nämns i ovanstående citat har på ett tydligt sätt framträtt i kapitel 2⁵⁹ men synliggörs också i kapitel 3. I nästföljande kapitel kommer det ges ytterligare exempel på detta.

När det gällde NN₉ blev det i rekryteringsprocessen aldrig aktuellt att jämföra hans meriter med den som fick den utlysta tjänsten. NN₉ kallades inte till intervju och tester utan sorterades bort i grovurvalet. NN₉ uttryckte i sitt yttrande till Statens överklagandenämnd att en rekryterande chef i det privata näringslivet kan gallra bort en sökande som denne av något personligt skäl ogillar, så länge det inte rör sig om någon av de sex diskrimineringsgrunderna i enlighet med 1 kap. 1 § diskrimineringslagen

⁵⁵ Referens till SÖN-beslut har medvetet utelämnats för att försvåra identifiering av inblandade personer. Fetstilsmarkeringen är tillagd för att underlätta läsning.

⁵⁶ Sprangers, 2020. <https://www.svt.se/nyheter/lokalt/vast/pinsam-miss-nar-skaraborgs-regemente-skulle-rekrytera-ny-chef>

⁵⁷ Referens till SÖN-beslut och aktbilaga där detta citat är hämtat ifrån har utelämnats för att försvåra identifiering.

⁵⁸ Referens till SÖN-beslut och aktbilaga där detta citat är hämtat ifrån har utelämnats för att försvåra identifiering.

⁵⁹ Som enligt det som framträder i kapitel 2 kan ha beröring med att klä av någon, men det finns inget generellt samband mellan detta och begreppet ”klär på” utan det har en annan innebörd.

Bilaga 6. Negativ särbehandling

(2008:567). Vid rekrytering inom staten ska däremot de som uppfyller kraven som ställs i kravprofilen av subjektiva skäl inte sorteras bort i rekryteringsprocessen.

Polismyndigheten skrev i sitt yttrande till Statens överklagandenämnd att det först gjordes ett "grovurval utifrån ansökningshandlingar" och att NN₉ inte uppfyllde "alla de ställda kraven vad gäller erfarenhet och kunskap som beaktades vid grovurvalet". Det angavs inte i yttrandet vad det var för krav som NN₉ inte nådde upp till. Polismyndigheten framförde dock i yttrandet att:

*"mot bakgrund av tidigare erfarenhet av NN₉:s arbete /.../ samt tidigare erfarenheter av NN₉ i andra chefsrekryteringar kvarstår tveksamheter gällande hans erfarenheter att leda genom andra chefer/arbetsledare"*⁶⁰

Det går att tolka yttrandet som att Polismyndigheten vägde in annat än det som framgick av ansökningshandlingarna när NN₉ blev utsorterad i det första urvalssteget. NN₉ uppgav att den rekryterande chefen i ett telefonsamtal påstått att det av NN₉:s cv inte gick att utläsa att han nådde upp till kraven av erfarenhet av chefskap på indirekt nivå. NN₉ gjorde därför i sitt yttrande till Statens överklagandenämnd en uppställning av vad som framgick utifrån hans ansökningshandlingar och jämförde dem med den som fick chefstjänsten⁶¹:


Vad	Längd	Nivå	Kommentar
Bitr. inre befäl & Stationsbefäl	2 år	Direkt chefsnivå	Ledde utredare, receptionspersonal och arrestvakter
Tf. Inre befäl	6 månader	Indirekt chefsnivå (Ej budgetansvar)	Drev och ledde genom bitr. inre befäl, stationsbefäl och gruppcheferna i yttre tjänst
	1 år och 3 månader	Direkt chefsnivå	Ledde personalen i gruppen
Stabschef och tf. chef gränskontrollen	6 månader	Indirekt chefsnivå (Ansvar för delar av budgeten)	Drev och ledde genom gruppcheferna
Verkställande Direktör	Ca 3 år	Indirekt chefsnivå (Budgetansvarig)	Driver och leder i samverkan med två teamledare på kansliet samt åtta sektionschefer i verksamheten. Totalt 115 medarbetare.

Bild 1. NN₉:s sammanställning av sina meriter som redovisades i ansökningshandlingarna.

Vad	Längd	Nivå	Kommentar
Tf. bitr. sektionschef	1 månad	Indirekt chefsnivå	Biträder sektionschefen
Tf. sektionschef	6 månader	Direkt/Indirekt chefsnivå	7 medarbetare. Tveksamt om detta verkligen kan klassas som erfarenhet av indirekt ledarskap.
Gruppchef	2 år och 6 månader	Direkt chefsnivå	Ledde personalen i gruppen

Bild 2. NN₉:s sammanställning av meriterna utifrån ansökningshandlingarna gällande den som fick chefstjänsten.

⁶⁰ Referens till SÖN-beslut och aktbilaga där detta citat är hämtat ifrån har utelämnats för att försvåra identifiering.

⁶¹ Referens till SÖN-beslut och aktbilaga där denna uppställning är hämtat ifrån har utelämnats för att försvåra identifiering.

Bilaga 6. Negativ särbehandling

I kravet till den utlysta chefstjänsten som NN₉ sökte angavs ett ska-krav att ha haft budgetansvar och ha lett genom andra chefer under loppet av minst sex månader. NN₉ menade att han själv på ett tydligt sätt nådde upp till detta ska-krav, medan det var mer tveksamt om den som fick chefstjänsten gjorde det. NN₉ pekade på att under den tid som personen som fick chefstjänsten var tillförordnad sektionschef (rad 2 i bild 2 ovan) bestod enheten av sju medarbetare, en gruppchef och den tillförordnade chefen. NN₉ konstaterade att det innebär att antalet medarbetare och strukturen snarare motsvarande en grupp enligt polisens egna definitioner. NN₉ pekade också på att personen som fick tjänsten i sitt cv skrev att han "ledde en egen ledningsgrupp", men att påståendet var missvisande eftersom en (1) tillförordnad gruppchef inte kan sägas utgöra en ledningsgrupp som man leder.

I sitt yttrande till Statens överklagandenämnd bifogade NN₉ också urvalsmatriser som HR inom Polismyndigheten upprättat i tidigare rekryteringsärenden där NN₉ bedömts nå upp till kraven som den rekryterande chefen, enligt NN₉, i telefonsamtal sagt att NN₉ inte uppnådde.

	Krav/ merit	NN8:s namn
Polisexamen och/eller annan för funktionen relevant examen	Ska-krav	X
Ett par års erfarenhet av att driva och leda tillsammans med andra chefer	Ska-krav	X
Ett par års erfarenhet av att, med goda resultat, ha arbetat mål- och resultatnriktat för såväl hela verksamhetsuppdraget som det egna ansvarsområdet	Ska-krav	X
Erfarenhet av att framgångsrikt leda och driva förändrings- och utvecklingsarbeten	Ska-krav	X
Ingått i ledningsgrupp eller motsvarande ledningsforum	Ska-krav	X
Minst ett års erfarenhet av att driva och leda genom andra chefer eller arbetsledare	Bör-krav	X
Erfarenhet av specifikt verksamhetsområde	Bör-krav	X
Erfarenhet av att delta	Bör-krav	X

Bild 3: HR:s bedömningsmall gällande NN₉ för en chefstjänst inom Polismyndigheten som han sökt tidigare där (X) anger om kandidat uppnår Ska- respektive Bör-krav⁶².

⁶² Referens till SÖN-beslut och aktbilaga där bild från dokument är hämtat ifrån har utelämnats för att försvåra identifiering.

Bilaga 6. Negativ särbehandling



SKALLKRAV	SKALLKRAV	SKALLKRAV	BÖRKRAV	
Polisexamen eller annan eftergymnasial utbildning som arbetsgivaren bedömer lämplig, ex juridik, PA, statsvetenskap	Minst ett års erfarenhet av att driva och leda genom och tillsammans med andra chefer	Ingått i ledningstrupp på strategisk nivå	Tidigare erfarenhet av arbete inom en rättsvårdande myndighet	Ge fi
Polisexamen	Ja	Ja	Ja	

Bild 4: HR:s bedömningsmall gällande NN₉ för ytterligare en chefstjänst inom Polismyndigheten⁶³.

Den rekryterande chefen skrev i sitt svar till Statens överklagandenämnd med anledning av påståendet om vad hon sagt i telefonsamtal med NN₉ att: "Ett sådant samtal har aldrig ägt rum." NN₉ skrev med anledning av detta till SÖN att:

*"Påståendet är såväl häpnadsväckande som genant, eftersom det aktuella telefonsamtalet finns inspelat av mig i sin helhet (!). Samtalet ringdes av mig, från min mobil till den rekryterande chefens mobil, den 25 mars 2020 /.../ Samtalet varade i 91 sekunder och ljudkvaliteten på inspelningen är mycket god. Att en högt uppsatt polischef tar risken att fara med osanning i en officiell skrivelse till en annan myndighet är minst sagt anmärkningsvärt."*⁶⁴

Vidare upptäckte NN₉ att myndigheten hade maskat de handlingar han begärt ut gällande den som fått anställningen. Det såg ut som om den som fick anställningen genomfört utbildningar som i verkligheten inte slutförts (se nedanstående bild). Den HR-anställda som var inblandad i rekryteringen kunde inte svara på varför uppgifterna maskats utan hänvisade till den rekryterande chefen. I sitt yttrande till SÖN uppgav Polismyndigheten att det på tjänstemannanivå hade maskats mer än normalt i fallet på grund av personens skyddade identitet och att NN₉ hade möjligheter att få utlämnandet prövat av Polismyndigheten om han var missnöjd med att vissa uppgifter hade undanhållits. Polismyndigheten skrev att: "Detta förhållningssätt är brukligt på grund av skyddad identitet och inte i syfte att försköna någon merit."

⁶³ Referens till SÖN-beslut och aktbilaga där bild från dokument är hämtat ifrån har utelämnats för att försvåra identifiering.

⁶⁴ Referens till SÖN-beslut och aktbilaga där detta citat är hämtat ifrån har utelämnats för att försvåra identifiering.

Bilaga 6. Negativ särbehandling

Version 1 – som skickades till mig

Kurser
Indirekt ledarskap, IL
Utvecklande ledarskap, UL
Stabsmetodik
Operativ ledning

Version 2 – den riktiga versionen

Kurser
Indirekt ledarskap, IL Inom utvecklingsplan 2021
Utvecklande ledarskap, UL Inom utvecklingsplan 2021
Stabsmetodik Inom utvecklingsplan 2021
Operativ ledning Inom utvecklingsplan 2021

Bild 5: NN₉ gör en jämförelse av de handlingar som skickades till honom med innehållet i den omaskade versionen⁶⁵.

NN₉ anförde i yttrande till SÖN att även om den som fick anställningen har skyddad identitet har polisen ingen anledning att sekretessmaskera uppgiften om att han inte har genomgått de utbildningar han angett i sitt cv – ”såvida syftet inte är att dölja just det faktum att han inte har genomgått utbildningarna” och konstaterade att:

*”Den enda effekt sekretessmarkeringen av de ej genomförda utbildningarna får är att jag leds att tro att den som fick anställningen har ett starkare cv än vad han i själva verket har.”*⁶⁶

I [bilaga 4](#) framgår att det är vanligt att Polismyndigheten hänvisar till sekretess som skäl till att inte lämna ut uppgifter som myndigheten borde lämna ut. I Polismyndighetens yttrande till Statens överklagandenämnd fanns en rubrik i fetstil att NN₉ har en **”bristande förmåga gällande social säkerhet”**. Av de handlingar som NN₉ skickade framgår att HR inom Polismyndigheten tidigare bedömt hans sociala säkerhet i samband med rekrytering av chefstjänst på indirekt nivå. Han hade det näst starkaste värdet på en femgradig skala (K+).

Prestation	U				
	U	K-	K	K+	S
Analys & Helhetssyn				X	
Mål & Resultat				X	
Utv. & Förändr.				X	
→ Social säkerhet				X	
Munt. & Skrift. Komm.					X
Delakt. & Motiv.			X		

Bild 6: HR:s bedömning av NN₉ vid tidigare rekrytering av chefstjänst på indirekt nivå⁶⁷.

⁶⁵ Referens till SÖN-beslut och aktbilaga där bild från dokument är hämtat ifrån har utelämnats för att försvåra identifiering.

⁶⁶ Namnet på den som fick anställningen är i citatet ersatt med ”den som fick anställningen”.

⁶⁷ Referens till SÖN-beslut och aktbilaga där bild från dokument är hämtat ifrån har utelämnats för att försvåra identifiering.

Bilaga 6. Negativ särbehandling

Statens överklagandenämnd fattade följande beslut i anställningsärendet som NN9 överklagat:

”Nämnden undanröjer Polismyndighetens beslut om anställning och återförvisar ärendet till Polismyndigheten för förnyad handläggning.”⁶⁸

NN10: En fackligt förtroendevald som blev ekonomiskt pressad att sluta med sitt uppdrag

NN10 är fackligt förtroendevald och har på ett engagerat sätt drivit frågor i denna roll. Han var grundplacerad som områdespolis och skulle därmed få 1 000 kronor mer i månaden i ny lön. Lokalpolisområdeschefen meddelade dock att NN10 inte skulle få detta eftersom han vid tillfället var fackligt förtroendevald och inte tjänstgjorde som områdespolis⁶⁹. NN10 vände sig mot detta beslut eftersom det var i strid med förtroendemannalagen, och när NN10 ställde frågan till sin chef om han skulle få högre lön om han avslutade sitt fackliga uppdrag fick han svaret ”ja”. NN10 fick ingen hjälp av förbundet på nationell nivå utan skrev själv till dåvarande rikspolischef och påtalade det olämpliga i Polismyndighetens agerande⁷⁰. Två veckor senare fick han det tillägg han hade rätt till.

NN11: En gruppchef som blev straffad för att ha uttryckt sig kritiskt

NN11 var gruppchef och uppfattade att en viktig del av detta uppdrag handlade om att inte dra sig för att framföra sakligt grundad kritik gentemot ledningen, samt att framföra sin ståndpunkt i olika sammanhang. Det styrks av artiklar i media⁷¹. NN11 uppgav att han var medveten om den utbredda föreställningen att kritiska synpunkter bestraffades och han ansåg att han som mellanchefer hade ett särskilt ansvar att visa att ett öppet åsiktsutbyte var möjligt. Utan förvarning fick NN11 information om att hans förordnande som gruppchef skulle avslutas. NN11 kände inte till att facket inte hade någon makt i dessa fall. En arbetsgivare kan avbryta ett förordnande utan förhandling så länge en gruppchef kvarstår i samma grupp, det vill säga går från att vara gruppchef till att vara en gruppmedlem utan arbetsledande funktion. Utifrån det som framfördes till NN11 från dennes chefer var det uppenbart att avpolletteringen som gruppchef hade sin grund i NN11:s raka sätt att uttrycka sig på. Andra än NN11 har lämnat en liknande förklaring. NN11 påtalade att om det varit chefer av den ”gamla skolan” hade han i nära anslutning till sina yttranden blivit upplyst om att hans sätt inte uppskattades och att han inte passade där utan borde söka sig bort. Nu hade en av de inblandade cheferna tydligt profilerat sig som en modern chef, en chef som var mån om att det skulle vara högt i tak och som uppskattade när anställda vågade uttrycka kritik och ifrågasätta olika förhållanden⁷². Skillnaden mellan denna chefs retorik och verkliga inställning blev tydlig och genom att NN11 inte fått någon förvarning hade han inte hunnit se sig om efter andra tjänster. Att en vilseledande retorik gör att underställda känner en större maktlöshet är ett återkommande fenomen som förstärks genom att Polismyndighetens svar på klagomål ofta också följer ett sådant mönster⁷³.

NN12: En dialogpolis, förhandlare i krissituationer och professor, som HR har bedömt ha en undermålig förmåga i muntlig och skriftlig kommunikation.

Denna fallbeskrivning skiljer sig från övriga på så sätt att den handlar om rapportförfattarens egna erfarenheter av att söka olika tjänster inom myndigheten. Detta exempel nämns därför inte i huvudrapporten, men det har ändå bedömts finnas ett värde av att fallet redovisas i denna bilaga

⁶⁸ Ärendenummer utelämnas för att försvåra identifiering.

⁶⁹ Förmedlats från fler än en källa.

⁷⁰ Tagit del av e-post till rikspolischefen.

⁷¹ För att försvåra identifiering redovisas inte länkar.

⁷² Styrks av utspel av chefen som inte redovisas för att försvåra identifiering.

⁷³ se t.ex. Holgersson, 2023c.

Bilaga 6. Negativ särbehandling

eftersom det är så väldokumenterat genom ljudinspelningar, skriftväxling och andra former av dokument⁷⁴. Texten i exemplet har utarbetats på samma sätt som övriga exempel i bilagan⁷⁵ och bygger på det som står i dokument samt på innehåll i e-post och ljudinspelningar, men till skillnad från övriga fall i bilagan så anges källor för det som presenteras. De två exempel som redovisas ingår i ett större sammanhang där NN₁₂, efter att han börjat forska och uttryckt sig kritisk i media, utan framgång sökt ett stort antal tjänster inom Polismyndigheten. Exemplen har valts ut eftersom de visar hur bedömningar av personliga egenskaper görs och försvaras av Polismyndigheten och hur sådana (i grunden subjektiva) uppfattningar ofta ges en avgörande roll vid tillsättningar. De har bedömts ha ett intresse eftersom mönstret liknar andra fall och därmed kan kasta ljus över dessa.

NN₁₂ fick i början av år 2023 rätt i Statens överklagandenämnd som undanröjde ett av Polismyndighetens anställningsbeslut och beslutade att NN₁₂ istället skulle *"erbjudas den aktuella anställningen"*⁷⁶. NN₁₂ påbörjade sin anställning som samordnare för den brottsförebyggande verksamheten i Östergötland den 27 april 2023. I överklagandet av anställningsbeslutet hade NN₁₂ under rubriken *"Summering"* skrivit att Statens överklagandenämnd vid bedömningen av detta ärende borde se Polismyndighetens agerande ur ett större perspektiv.

NN₁₂ redovisade i sin överklagan att han under 20 år hade utsatts för negativ särbehandling och olika former av repressalier. Han hänvisade bland annat i en bilaga till en ledare i Dagens Nyheter som hade publicerats drygt 10 år tidigare⁷⁷. Ledaren fick stor respons och resulterade bland annat i att ledarskribenten fick 6 000 mejl. Många av dem var från polisanställda. Det väckte en idé hos ledarskribenten om att skriva en bok om NN₁₂ och andra anställda inom polisen som blivit utsatta för olika typer av repressalier efter att de uttryckt sig kritiskt. Boken fick titeln: *"En svensk tiger: vittnesmål från poliser som vågat ryta ifrån"*⁷⁸.

NN₁₂ redovisade i sitt yttrande till SÖN att han de senaste sju åren hade sökt ett trettiotal tjänster inom Polismyndigheten där anställda som varit involverade i rekryteringsprocessen uppvisat ett liknande beteende som i det ärende som nu överklagats. NN₁₂ framförde att likheten i agerandet gjorde det tydligt att det inte handlade om olyckliga misstag eller tillfälligheter, utan att det ingick i ett större mönster. När NN₁₂ i anslutning till att den nya Polismyndigheten bildades sökte tjänster sorterades han konsekvent bort direkt vid grovurvalet utifrån innehållet i cv och personligt brev. När NN₁₂ senare, på samma sätt, sorterades bort för chefstjänster på en lägre hierarkisk nivå än de som initialt hade lyst ut ställde han frågan varför och fick svaret av HR att det krav som inte uppfyllts var: *"ett par års erfarenhet av att driva och leda genom och tillsammans med andra chefer eller arbetsledare"*⁷⁹. NN₁₂ vände sig till HR med anledning av att han hade svårt att förstå detta motiv eftersom han hade sådan erfarenhet, vilket framgick av hans cv och personliga brev. Efter samtal med HR blev NN₁₂ uppmanad att komplettera sin ansökan. Han fick senare ett meddelande om att inskickad skrivelse lyfts och hanterats *"nogsamt utifrån ett likabehandlingsperspektiv"* och att den tidigare bedömningen kvarstod⁸⁰.

Den som fullgör uppgifter inom den offentliga förvaltningen ska inte bara i sin verksamhet beakta allas likhet inför lagen, utan även iaktta saklighet och opartiskhet (RF 1 kap. 9 §). Eftersom NN₁₂ uppfattade

⁷⁴ Rapportförfattaren studerade tidigt hur motivationen bland poliser dramatiskt minskade efter några år i yrket och senare hur Polisens repressalie- och tystnadskultur påverkade anställda, och betraktade behandlingen ur ett forskningsperspektiv och att detta var en av anledningarna till att dokumentera detta.

⁷⁵ Av den anledningen kommer den skrivas i tredje person "han".

⁷⁶ SON 421-2022.

⁷⁷ Kjöllér, 2012. <https://www.dn.se/ledare/signerat/polisen-vill-inget-se-vill-inget-hora/>

⁷⁸ Kjöllér, 2016.

⁷⁹ E-post, december 2023.

⁸⁰ E-post, december 2023.

Bilaga 6. Negativ särbehandling

att det utifrån dessa kriterier gick att ifrågasätta Polismyndighetens agerande begärde han ut samtliga cv:n på de som sökt tjänsterna och gått vidare i processen och förtydligade än en gång varför han ansåg att han nådde upp till aktuell kravprofil. NN12 blev uppringd av personal på HR som bekräftade att de tagit emot begäran om att ta del av cv på alla kandidater som gått vidare och lovade att NN12 skulle få ett skriftligt svar på sina frågeställningar kring skälen till varför han inte hade gått vidare i rekryteringsprocessen.

Senare fick NN12 ett kort mail där det framgick att han gått vidare till det andra urvalssteget⁸¹. Något svar på frågorna kring vad som legat till grund för Polismyndighetens tidigare "nogsamma" bedömning lämnades inte. Inte heller vilka konkreta skäl som låg till grund för den förändrade bedömningen. I den fortsatta rekryteringsprocessen genomförde NN12 två typer av tester och en intervju. Testerna genomfördes av Assessio och var ett Matrigma-test och ett MAP-test. I den sammanfattande sammanställningen (se bild 7) framgår att NN12 utifrån testerna i Assessio hade de högsta värdena på en femgradig skala (S – styrka). På skalan fanns också värden i fallande skala K+ (kompetens, plus), K, K- och U (utvecklingsområde). Av den sammanfattande sammanställningen framgår att NN12 under den dryga timmes långa intervjun tilldelades de lägsta eller näst lägsta värdena som gick att erhålla vad gällde samtliga förmågor. Dessutom gjordes ingen viktning av dessa värden mot testerna, det var resultatet från intervjun som styrde betygen i den sammanfattande värderingen. Personal på HR har hävdade att om så sker ska det motiveras, men motivering saknades när det gällde den NN12:s sammanfattande värdering.

Analys & helhetssyn	Test	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
	Intervju	<input type="text"/>	<input type="text"/>	K-	Kompetens -	S	<input type="text"/>
Mål & resultat	Test	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
	Intervju	<input type="text"/>	<input type="text"/>	K-	Kompetens -	S	<input type="text"/>
Utveckling & förändring	Test	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
	Intervju	<input type="text"/>	<input type="text"/>	K-	Kompetens -	S	<input type="text"/>
Social säkerhet	Test	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
	Intervju	U	Utvecklingsområde	<input type="text"/>	<input type="text"/>	S	<input type="text"/>
Muntlig & skriftlig kommunikation	Test	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
	Intervju	U	Utvecklingsområde	<input type="text"/>	<input type="text"/>	S	<input type="text"/>
Skapa delaktighet & motivation	Test	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
	Intervju	<input type="text"/>	<input type="text"/>	K-	Kompetens -	S	<input type="text"/>

Bild 7: Resultat vid test (övre liten ruta, mörkgrön) respektive intervju (nedre liten ruta, ljusgrön) vad gäller NN12:s förmågor samt den sammanfattande värderingen (stor ruta).

När NN12 fick beskedet att han inte gått vidare i urvalsprocessen erbjöds en möjlighet att få återkoppling, vilket han tackade ja till. Av ljudfil framgår att den person på HR som ringde upp för att ge återkoppling, som själv inte genomfört intervjun eller medverkat i den sammanfattande bedömningen av NN12, var konfunderad över resultatet av bedömningen:

"Jag måste ju säga personligen så där – att jag har ju inte tillgång till intervjun och intervjuresultatet mer än de har skrivit här va. Men för mig är det här väldigt ähhh, jag får inte riktigt ihop det faktiskt. Om jag ska vara ärlig så. Ähhh [...] om vi tittar på MAP och Matrigman så ligger du ju väldigt [lite skratt] alltså du har hög målmedvetenhet, du

⁸¹ E-post, december 2023.

Bilaga 6. Negativ särbehandling

står stabilt, du är kreativ, du har en social stil, du bryr dig om andra människor alltså det är delaktighet motivation kan jag tänka mig kopplat till det. Du har en hög analytisk förmåga genom Matrigman [...]"⁸²

Vidare när personen från HR berättade för NN₁₂ att denne enligt den sammanfattande värderingen hade den lägsta bedömda förmågan som gick att få gällande skriftlig och muntlig kommunikation började han skratta (fetstil NN₁₂):

"Mmm. Mmmm [Skrattar] Ursäkta att jag skrattar då eftersom du har skrivit böcker och forskningsrapporter. [...]

Ja utvecklingsområde i skriftlig kommunikation och muntlig känns lite konstigt.

Ja, du står ju inför publik en del eller hur jag har ju hört talas om ja, eller hur?

Jag står ju veckovis, ja alltså varje vecka har jag ju något föredrag i stort sett [tystnad]

Det är ju, hörrödu, ääh, ja just det [tystnad]

För det känns ju liksom som ...

Ja, det är ju väldigt konstigt."⁸³

NN₁₂ bedömdes också ha det lägsta värden som gick att ha på social säkerhet. Ungefär ett år tidigare hade NN₁₂ tilldelades Polisförbundets chefsförenings civilkuragepris⁸⁴. Hans skriftliga kommunikationsförmåga räckte till för att samma år bli docent i utveckling av informationssystem och något år senare professor i polisvetenskap⁸⁵. När det gäller NN₁₂:s muntliga kommunikation blev NN₁₂ året innan han började forska, i hård konkurrens med andra, rekryterad och utbildad till förhandlare i krissituationer. Funktionen innebär att tillkallas vid extrema situationer där kommunikation och konfliktlösningsförmåga är viktiga egenskaper. Det handlar ofta om att den ordinarie polispersonalen uppfattar att den egna förmågan att uppnå en lösning genom kommunikativa metoder inte räcker till, till exempel när en person som klättrat över räcket på en hög bro och uttryckt en vilja att ta livet av sig eller när en person som ska gripas eller omhändertas förskansat sig i en lägenhet med vapen. Vid ansökningstiden hade han arbetat i denna funktion i tolv år⁸⁶. Det faktum att det dessutom av cv framgick att NN₁₂ fått pris för bästa vetenskapliga artikel och på annat sätt visat en hög förmåga att uttrycka sig i skrift gjorde det inte lättare att förstå bedömningen. Inte heller förhållandet att det av cv framgick att NN₁₂ varit dialogpolis i sju år och varit med och byggt upp det konceptet⁸⁷, där förmågor som perspektivväxling, muntlig kommunikation, konfliktlösning och samverkan med andra aktörer i samhället är centrala, underlättade inte förståelsen gällande flera uttryckta förbättringsområden. Ingen av NN₁₂:s förmågor ansågs i den sammanfattande bedömningen nå upp till den önskade kravprofilen för tjänsten⁸⁸.

En ledarskribent i Expressen skrev i augusti 2023 att tystnadskulturen är polisens största problem, och exemplifierade det med hur en polisanställd ("Martin") hade blivit negativt behandlad med anledning av att denne kommit med kritik⁸⁹. Ledarskribenten pekade på att det framlyfta exemplet inte var något udda undantag och refererade till den undersökning som Polisförbundet presenterade år 2015 som visade att var tredje polis menar att de inte har möjlighet att framföra kritik eller synpunkter till

⁸² Transkribering av ljudfil.

⁸³ Transkribering av ljudfil.

⁸⁴ Hansson, 2013. <https://blaljus.nu/nyhetsartikel/grattis-stefan-holgersson>

⁸⁵ Se t.ex. Schoultz, 2018. <https://polistidningen.se/2018/04/stefan-holgersson-bliir-professor/>

⁸⁶ Utifrån NN₁₂:s cv.

⁸⁷ Se bl.a. Holgersson, 2010; 2019.

⁸⁸ Utifrån den sammanfattande värderingen (se bild 7).

⁸⁹ Kronqvist, 2023. <https://www.expressen.se/ledare/patrik-kronqvist/tystnadskulturen-ar-polisens-storsta-problem/>

Bilaga 6. Negativ särbehandling

ledningen utan rädsla för repressalier, vilket var tre gånger fler än bland förvärvsarbetare i stort. Ledarskribenten refererade också till NN12. Dels vad NN12 funnit i sin forskning och utsagor från honom, men också det faktum att NN12 själv har drabbats av tystnadskulturen. Ledarskribenten beskrev att innan NN12 började forska fick han alla tjänster han sökte som polis, men att han därefter hade fått nej på alla tjänster han sökt. NN12 *”som är utbildad förhandlare i krissituationer, har arbetat som dialogpolis och som sedermera utsågs till professor – gavs plötsligt det lägsta värdet på skriftlig och muntlig kommunikation”*. Ledarskribenten framförde att NN12 fick sin nuvarande tjänst inom polisen först efter att han överklagat en tillsättning till Statens överklagandenämnd och bland annat efter att han med *”Ijudinspelningar kunnat visa att myndigheten ljugit om hans svar vid anställningsintervjun”*⁹⁰.

Rikspolischefen skrev en replik på ovanstående ledare och dömde ut ledarskribentens underlag. Att *”hänvisa till en undersökning från 2015 utan att redovisa fakta blir vare sig korrekt eller rättvisande”*⁹¹. Ledarskribenten hade dock på ett rättvisande sätt återgivit det som Polisförbundets undersökning hade visat⁹². Dessutom hade rikspolischefen själv på en presskonferens tre månader tidigare⁹³ refererat till en undersökning som Polismyndigheten gjort, som visade på att många av medarbetarna (någonstans mellan en tredjedel och en fjärdedel) inom polisen upplever att de inte kan uttrycka kritiska åsikter eller ställa kritiska frågor av rädsla för att det ska leda till reprimander eller ha en negativ inverkan på karriären. Av rikspolischefens svar var det lätt att få uppfattningen att han menade att exemplet med (”Martin”) rörde sig om ett undantag. Han pekade istället på aktiviteter inom myndigheten som han hävdade skulle utveckla kulturen. Sättet att uttrycka sig, utan att konkret kommentera de två exempel (”Martin” och NN12) som ledarskribenten i Expressen hade lyft fram skickade en signal om enskilda medarbetares vittnesmål som en känsla som skulle avhjälpas genom en nollvision mot tystnadskultur:

*”Om en enda medarbetare känner att det finns en tystnadskultur, så är det en medarbetare för mycket och då måste vi arbeta aktivt och långsiktigt med att förändra.”*⁹⁴

Att det finns en stor skillnad mellan ovanstående rikspolischefens ord och handling i dessa frågor framkommer bland annat i kapitel 4⁹⁵, men även när det gäller hanteringen av NN12. NN12 skrev våren 2022 till rikspolischefen och berättade att han de senaste två åren har haft som arbetsuppgift att hämta övervakningsfilmer i butiker, alltså en okvalificerad arbetsuppgift som inte ens kräver polisexamen⁹⁶. Han skrev att han vänt sig till chefer på olika hierarkisk nivå och efterfrågat arbetsuppgifter där hans kompetens kunde användas på ett mer konstruktivt sätt. När rikspolischefen, trots ett initialt löfte om detta, inte svarat på NN12:s mejl på fem månader skrev NN12 ett nytt mejl och berättade att han slutat vid Polismyndigheten och att det utifrån den behandling han fått under lång tid i Polismyndigheten är *”svårt att se det på något annat sätt än att jag straffats för att jag pekat på förändringsbehov och uttryckt kritik”* där NN12 också kritiserade den uteblivna responsen på sitt mejl till rikspolischefen⁹⁷. När det gått ett par veckor fick NN12 ett svar från en chef som gjorde praktik på rikspolischefens kansli, som skrev att han fått i uppdrag att svara å rikspolischefens vägnar. Svaret var:

⁹⁰ Kronqvist, 2023. <https://www.expressen.se/ledare/patrik-kronqvist/tystnadskulturen-ar-polisens-storsta-problem/>

⁹¹ Thornberg, 2023b. <https://www.expressen.se/ledare/replik/inom-polisen-ska-vi-ha-ett-oppet-klimat/>

⁹² Nitz, 2015. <https://polistidningen.se/2015/04/bryt-tystnadens-destruktiva-spiral/>

⁹³ Se t.ex. Käck, 2023. <https://www.svt.se/nyheter/inrikes/thornberg-om-utredningen>

Se t.ex. Käck, 2023. <https://www.svt.se/nyheter/inrikes/thornberg-om-utredningen-m-polisen-ska-vi-ha-ett-oppet-klimat/>

⁹⁵ Rikspolischefen hade ungefär samtidigt som han skrev en replik på ledarskribentens text i Expressen avfärdat den kritik som en krönikör hade framfört i Dagens Nyheter.

⁹⁶ E-post april 2022.

⁹⁷ E-post 14 september, 2022.

Bilaga 6. Negativ särbehandling

”Det är beklagligt att du tolkar det som att du straffas för att du pekar på förändringsbehov samt uttrycker kritik. Den uppfattningen delas inte av polisledningen.”⁹⁸

I mejlet till rikspolischefen hade NN12 skrivit att han under våren vänt sig till rikspolischefen, regionpolisledningen och polisområdesledningen och frågat om *”man inte såg att jag kunde användas på ett bättre sätt”*. Han skrev också att den uteblivna responsen gjorde att NN12 vid tiden för mejlet arbetade på en annan statlig myndighet, men att han hittat en tjänst inom Polismyndigheten som lysts ut och som han upplevde skulle passa för honom *”men tvekar att söka och lägga ned tid på att skriva personligt brev etc. när utgången sannolikt är given”⁹⁹*.

I svaret kommenterades inte NN12:s farhågor om att han skulle bli negativt särbehandlad om han på nytt sökte en tjänst, mer än att polisledningen (utan att motivera sin bedömning) klargjorde att den inte delade NN12:s uppfattning att han blivit straffad för sin frispråkighet. Vädjan till polisledningen om att få andra arbetsuppgifter avfärdades genom att hänvisa till att NN12 *”liksom alla andra polisanställda”* har *”möjligheter att söka de tjänster som intresserar, vilket sker i konkurrens med andra sökanden”*. Det var av svaret tydligt att polisledningen inte var intresserad av att undersöka vad som låg bakom den behandling som NN12 beskrev och heller inte var beredd att tillvarata angelägna behov i verksamheten genom att till exempel tillfälligt ge NN12 andra arbetsuppgifter genom ett arbetsledningsbeslut. Uttrycket *”sker i konkurrens med andra sökanden”* antydde att NN12 inte nöjde sig med gängse rekryteringsvägar utan ville ha en otillbörlig fördel. När NN12 eller andra anställda överklagat anställningsbeslut som inte har följt principen om förtjänst och skicklighet har dock Polismyndigheten hävdat att det handlar om *”arbetsledningsbeslut inom ramen för arbetsgivarens rätt att leda och fördela arbetet”* och att beslutet därför inte kan överklagas. Det var då inte längre fråga om att de skett i konkurrens med andra sökanden. De farhågor som NN12 framförde i e-brevet, om att utsättas för negativ särbehandling om han sökte den utlysta anställningen som BF-samordnare, visade sig dessutom vara berättigade och förfarandet kommer att beskrivas nedan.

I den återkoppling NN12 fick av Polismyndigheten när han meddelades att han inte fått tjänsten som BF-samordnare ingick att han hade gjort en *”bra intervju”* och att det endast var små nyansskillnader mellan den som fick tjänsten som BF-samordnare och NN12. Den rekryterande chefen framförde i återkoppling efter intervjun per telefon till NN12 att:

”Du gjorde en bra intervju, men vi har valt att gå vidare med en annan kandidat. Ni två hade likvärdiga meriter, men den andra kandidaten var lite starkare på ett par saker som vi eftersökte.”¹⁰⁰

Den person från HR som var involverad i rekryteringen framförde:

”[...] väldigt tight liksom, så jag tyckte att det var jättesvårt i den här bedömningen, men det som var jag tycker att ni hade en ganska lika profil också. En ganska gedigen kunskap om det brottsförebyggande och att man har väldigt bra erfarenheter kring helhetssynen inom polisen. Det som vi någonstans valde att gå på var smånyanser i intervjun när det gäller ledarskap till exempel.”¹⁰¹

Det var tydligt av cv och personligt brev att den kandidat som fick anställningen, till skillnad mot vad personen från HR hävdade, hade mycket begränsade erfarenheter av brottsförebyggande arbete – något som senare var avgörande för Statens överklagandenämnds beslut att bifalla överklagan mot

⁹⁸ E-post 27 september, 2022 skickat från den gemensamma brevlådan på rikspolischefens kansli.

⁹⁹ E-post 14 september, 2022.

¹⁰⁰ Transkribering av inspelat samtal.

¹⁰¹ Transkribering av inspelat samtal.

Bilaga 6. Negativ särbehandling

Polismyndighetens beslut och istället förordade att NN₁₂ skulle få anställningen som BF-samordnare. Efter att NN₁₂ fått ta del ansökningshandlingarna gällande den som fick anställningen skrev han till personen på HR:

”Hej, efter att tagit del av ansökningshandlingarna förstår jag inte alls återkopplingen att vi skulle ha en likvärdig bakgrund som ni uppgav vid telefonsamtal. Jag vill överklaga tjänstetillsättningen, men med tanke på den nya inriktningen att bf ska ha en viktig roll vill jag flagga för möjligheten att ha två personer på aktuell funktion.”¹⁰²

Personen från HR svarade:

”Det låter som att vi missförstod varandra i telefonsamtalet. Återkopplingen skulle vara att ni hade en liknande bakgrund utifrån er polisiära bakgrund vilket skiljer sig gentemot de andra två kandidaterna som var externa.”¹⁰³

Vidare framgår av ljudfil från telefonsamtal mellan rekryterande chef och NN₁₂ att chefen sade: *”Din styrka ligger ju verkligen i ett helikopterperspektiv.”* Det skiljer sig påtagligt mot det som framfördes i Polismyndighetens yttrande till Statens överklagandenämnd den 23 november år 2022: *”NN₁₂ bedöms ha en delvis god helhetssyn.”¹⁰⁴*

I sin överklagan till Statens överklagandenämnd pekade NN₁₂ på att det redan från början verkar ha varit bestämt att han inte skulle få anställningen eftersom man inte var intresserad av kontaktuppgifter till hans referenter. På NN₁₂:s fråga efter intervjun om de ville ha kontaktuppgifter till referenterna svarade HR-representanten:

”Jag tänker så att vi inte tar dessa [person] eller referenterna just nu utan jag tänker mig att vi tar det i nästa steg i så fall.”¹⁰⁵

Men minst en kandidat tillfrågades att lämna kontaktuppgifter till referenter i samband med intervjun:

”Jag skickade ett mail med uppgifter till mina referenter till [...] den 10 okt kl. 17.18. Jag ombads inkomma med dessa uppgifter under/efter intervjun den 7 oktober.”¹⁰⁶

Intervjun med kandidaten som fick tjänsten avslutades vid lunchtid den 10 oktober 2022¹⁰⁷. Redan i samband med intervjun eller högst några timmar därefter ombads denne kandidat att lämna in kontaktuppgifter till sina referenter och inkom med dessa uppgifter klockan 16 samma dag. Referenterna till nyss nämnda kandidater kontaktades klockan 09.00 efterföljande dag¹⁰⁸. Det gick således snabbt för Polismyndigheten att avgöra att dessa två kandidater skulle gå vidare till referenstagning, men myndigheten ville ge sken av att de lade energi och tid på bedömningsprocessen av vilka kandidater som gick vidare till referenstagning. När NN₁₂ två dagar senare, torsdagen den 13 oktober 2022, ställde en fråga om hur rekryteringsprocessen fortlöpte svarade Polismyndigheten:

”Vi har haft den sista intervjun i måndags och håller i nuläget på att samla ihop intryck

¹⁰² E-post, oktober 2022.

¹⁰³ E-post, oktober 2022.

¹⁰⁴ SON 421-2022. Yttrande från Polismyndigheten.

¹⁰⁵ Transkribering av ljudfil.

¹⁰⁶ E-post januari som svar på fråga till denna kandidat när denna fick lämna uppgifter till sina referenser.

¹⁰⁷ A497.864/2022.

¹⁰⁸ A497.864/2022.

Bilaga 6. Negativ särbehandling

och bedömning från samtliga innan vi går vidare till referenstagning. Vi vet mer i början av nästa vecka.”¹⁰⁹

Det var samma befattningshavare på HR som hade kontaktat uppgivna referenter två dagar tidigare som svarade på frågan och påstod att de i nuläget håller på ”att samla ihop intryck och bedömning från samtliga innan vi går vidare med referenstagning”.

Polismyndigheten valde att i sitt yttrande till Statens överklagandenämnd fästa stor vikt vid hänvisningar till intervjun som argument för att NN12 inte nådde upp till önskad kravprofil. Hade inte intervjun spelats in av NN12 hade det varit svårt att påvisa att myndigheten inte återgivit vad som framkommit vid intervjun på ett korrekt sätt. Det finns flera exempel på detta, till exempel att Polismyndigheten utifrån intervjun bedömt att NN12 hade svårigheter till att vara ”lyhörd och relatera till de olika gruppmedlemmarnas kvalitéer och roller i en grupp” trots att det i ljudfilen finns ett flertal konkreta exempel som pekar på det motsatta¹¹⁰. Eftersom vad som uppfattas som lyhördhet kan vara beroende av intervjuarnas subjektiva uppfattning, kommer i den fortsatta texten framförallt bedömningen av en annan personlig egenskap som bedömdes som nödvändig för tjänsten att beskrivas, nämligen ”kulturell medvetenhet”. Detta är en förmåga som kan vara svår att konkretisera under den korta tid en intervju varar, där många olika frågor ska avhandlas. I NN12:s fall fanns det dock gott om exempel på hur kulturell medvetenhet varit viktig vid hans tidigare verksamhet¹¹¹:

1. Att under tre decennier ha erfarenhet av att arbeta som polis i ett utsatt område.
2. Att på ideell basis ha arbetat med ungdomar från mångkulturella miljöer.
3. Att ha byggt upp och arbetat som dialogpolis där själva idén är att utifrån förståelse för olika perspektiv och livsvillkor medverka till att få till stånd samverkan med respekt för ideologiska, kulturella och sociala synsätt¹¹².
4. Att under 12 år ha arbetat som förhandlare, där det ofta behövs en hög social och kulturell medvetenhet för att hantera uppkomna situationer.
5. Att under en utlandsmission där kriget haft starka kulturella inslag varit ansvarig för kontakten och dialogen med olika parter som var involverade i konflikten.
6. Att under olika forskningsstudier ha genomfört över hundra intervjuer med aktörer med olika religiös och kulturell bakgrund, där vikten av ett interkulturellt perspektiv varit viktig a) för att skapa tillit hos intervjupersonerna, b) för att fånga upp, tolka och analysera kulturella aspekter i intervjuerna samt c) för att föra fram konkreta förslag på polisiära strategier för ett trygghetsskapande och samverkande arbete i områden där det finns många med olika religiös och kulturell bakgrund¹¹³. I många fall har det handlat om att ta till sig ett motpartperspektiv och förmedla detta och förklara varför vissa sätt att agera från polisens sida kan få negativa effekter¹¹⁴.

När det i intervjun efterfrågades konkreta exempel på tillfällen då kulturell medvetenhet varit viktig valde NN12 att beskriva några aktuella erfarenheter från sin aktionsforskning vid de så kallade påskkravallerna. Där hade han diskuterat med olika företrädare för muslimska samfund om möjliga sätt

¹⁰⁹ E-post, 13 oktober 2022.

¹¹⁰ Källa: Ljudfil inspelad av intervjun.

¹¹¹ Källa: NN12:s cv och personligt brev.

¹¹² Se bland annat Holgersson (2010) där NN12 beskriver framväxten av dialogpoliskonceptet och dess beståndsdelar samt Holgersson (2019b) där NN12 ger konkreta exempel som visar vikten av kulturell medvetenhet för att minska polarisering och hantera konkreta problem. NN12 hänvisade till detta under intervjun.

¹¹³ Se bland annat Holgersson (2019b).

¹¹⁴ Se exempelvis Holgersson, 2019b; Holgersson, Bünzli och Shamhi, 2023.

att förhindra att frustrationen över koranbränningarna urartade i våldsamer. Han nämnde då ett exempel, som förutsätter en förståelse för det religiösa sammanhanget, och det var att Rasmus Paludan avsiktligt använde koranen på grund av dess mycket starka religiösa roll, men att den översatta versionen som han brände inte har samma symboliska betydelse som den kalligrafiskt skrivna koranen på ursprungsspråket. Att sprida detta budskap till personer som var upprörda för att Rasmus Paludan brände en helig skrift, men som inte var medvetna om ovanstående förhållande, diskuterades med inblandande samarbetspartners som ett sätt att kyla ned situationen. Detta exempel lyftes därefter fram av Polismyndigheten som ett bevis för att NN₁₂ var *”svag i sin kulturella medvetenhet”* och att denna brist var en avgörande anledning till att han inte ansågs konkurrenskraftig för tjänsten som samordnare för det brottsförebyggande arbetet i länet.

NN₁₂ kunde genom hänvisningar till ljudinspelning visa att det fanns ett flertal felaktigheter i Polismyndighetens återgivning av vad som framkommit vid intervjun och som de redovisade i sitt yttrande till Statens överklagandenämnd (SÖN). Likaså gick det att med stöd av ljudinspelningar bevisa att innehållet i den återkoppling som NN₁₂ fått inte stämde med den skriftliga information som Polismyndigheten lämnade till SÖN.

NN₁₂ uttryckte i yttrandet till SÖN att han kände sig obekvämt med att tvingas *”säkerställa att det finns ljudinspelningar”* för att kunna bli trodd. Det finns ofta en hög tröskel innan någon bestämmer sig för att spela in ett samtal, men utan sådana bevis på vad som faktiskt har sagts finns mycket små möjligheter att peka på felaktigheter. När ord står mot ord tillmäts som regel Polismyndighetens företrädare mycket större trovärdighet än den enskilde¹¹⁵. Särskilt när denne uppfattas *”tala i egen sak”* och Polismyndighetens representanter dessutom är i numerärt överläge (i fallet NN₁₂ fanns tre företrädare från Polismyndigheten vid intervjun). Som framgår av andra exempel i denna rapport har inspelningar varit en viktig förutsättning för att kunna ifrågasätta utsagor från Polismyndigheten. Det är också problematiskt att andra instanser utgår från att Polismyndigheten i sina yttranden följer regeringsformens krav på saklighet och objektivitet när de inte gör detta. På så sätt blir dessa myndigheter möjliggörare för vänskapskorruption och andra klandervärda beteenden, vilket tas upp i denna forskningsrapport och framförallt berörs i [bilaga 4](#).

NN₁₃: En polis som blev förflyttad

NN₁₃ förmedlade information som gjorde att överordnade chefer fick fler variabler att väga in vid beslutsfattande. Beslutsfattandet blev då mer komplex. Av konkretiserade exempel på den typ av information som förmedlats är det uppenbart att information från NN₁₃ var värdefull för att fatta mer välgrundade beslut – än vad som skulle kunna göras utan denna information¹¹⁶.

Att beslutsfattandet blev mer komplext uppskattades dock inte av NN₁₃:s chef (det beskrivna fenomenet har förmedlats av olika källor) som eftersträvade att begränsa den typ av information som NN₁₃ förmedlade genom att försöka ta mer kontroll över NN₁₃:s sätt att bedriva sitt arbete på. Detta gjordes genom att flytta NN₁₃ från en polisstation till en annan polisstation. Det fick negativa effekter för NN₁₃, men också för verksamheten genom att NN₁₃:s arbetsuppgifter tog längre tid att utföra på grund av ökade transporttider.

¹¹⁵ Detta förhållande framgår också i [bilaga 4](#) (vad gäller Kammarrätten i Stockholm) och är således inget som är unikt för Statens Överklagandenämnd. <https://polisforskning.se/ws/media-library/43f6cc671af44c60a9b5f7835c804bc8/bilaga-4.pdf>

¹¹⁶ För att skydda uppgiftslämnare utvecklas inte detta närmare.

NN14: En fackligt förtroendevald som utpressas av arbetsgivaren

NN14 har/hade¹¹⁷ ett fackligt förtroendeuppdrag och har i denna roll tagit strid mot arbetsgivaren¹¹⁸. Det är svårt att tolka de data som framkommit i detta fall som något annat än att den fackliga representanten blivit straffad för att hen agerat i sin fackliga roll eller/och att Polismyndigheten har försökt få bort hen som facklig förtroendeman¹¹⁹. Polismyndighetens agerande gentemot den fackliga representanten har tydliga paralleller till vissa handlingsmönster i samband med utpressning inom grov organiserad brottslighet. NN14 är rädd för eventuella konsekvenser om det framgår att hen medverkat i denna rapport så uppgifterna om vad Polismyndigheten gjort preciseras inte närmare. NN14 har inte fått någon hjälp av facklig organisation på nationell nivå. Hen ser det som mycket angeläget att belysa det som tas upp i denna rapport.

NN15: En tidigare chef på strategisk nivå som numera bara ansvarar för en grupp

NN15 hade en positiv karriärutveckling och hade blivit uttagen och genomfört Polismyndighetens chefsutvecklingsprogram på strategisk nivå. Han har arbetat som chef på strategisk nivå, men hans karriär tog en negativ vändning när han internt i chefsforum i sin polisregion tog upp att centraliseringsinriktningen i verksamheten skulle få en mängd negativa konsekvenser. Han har varit chef för två lokalpolisområden som lagts ned. Internt har han varit mycket kritiskt till nedläggningen av lokalpolisområdena och har framfört att en angränsande region har behållit de små lokalpolisområdena.

NN15 gick inte ut i media utan det var bara interna diskussioner, men han uppfattar att det blev uppenbart att det inte föll i god jord att inta ett kritiskt förhållningssätt och föra fram argument som talade emot den riktning som den högsta ledningen förordade. De andra cheferna i hans närhet som gått samma chefsprogram avancerade i organisationen, men NN15 gick i motsatt riktning. Senare uttryckte han sig kritiskt i media och påtalade vikten av polisiär närvaro även på landsbygden. Det blev då uppenbart att det inte uppskattades¹²⁰. Numera ansvarar han för en grupp. Personer med inblick i behandlingen av NN15 har uppfattningen att hans negativa karriärutveckling helt kan kopplas till att han framfört kritik. NN15 nämner två andra polisanställda som varit verksamma i andra regioner och som gått chefsutvecklingsprogrammet på strategisk nivå, som även de blivit föremål för negativ särbehandling. Den ena polisanställda är numera pensionär och det finns tydlig dokumentation på att hon har blivit negativt särbehandlad¹²¹. Den andra polisanställda sökte sig utanför Polismyndigheten när hon blev negativt särbehandlad och arbetar numera på en hög chefsposition i en annan myndighet. NN15 pekar på att dessa två var raka i sin kommunikation och liksom NN15 vågade uttrycka sig kritiskt, men att detta inte är accepterat inom Polismyndigheten.

Att NN15 inte längre är chef på strategisk nivå inom Polismyndigheten beror inte enbart på negativ särbehandling av honom. En närmare granskning visar att det också har funnits ett intresse från rekryterande chefer att gynna andra personer. Effekten blir densamma för NN15 – andra får den anställning han sökte trots att han är mest meriterad, men drivkraften i dessa fall verkar inte ha varit att NN15 ska straffas för sin frispråkighet. Det handlar istället om att vissa personer har gynnats på ett otillbörligt sätt, vilket kommer framgå av flera fall som presenteras i nästföljande bilaga.

¹¹⁷ För att skydda NN14 anges inte om det fackliga uppdraget har avslutats eller pågår.

¹¹⁸ Tagit del av olika exempel på detta som inte preciseras för att skydda uppgiftslämnare, men handlar om att hen har drivit medlemmars önskemål och även påtalat systemfel.

¹¹⁹ De data som presenterats har varit av sådan art att det funnits möjlighet att få uppgifterna bekräftade (beskrivs inte närmare för att skydda NN14).

¹²⁰ Av reaktioner på ledningsmöten och hanteringen av honom i samband med utlysning av anställningar.

¹²¹ Rapportförfattaren har tagit del av dokumentation.

NN₁₆: "Vi har högt i tak inom polisen!"

NN₁₆ lämnade in en intresseanmälan till en befattning att arbeta med grova brott. Han såg arbetsuppgiften som angelägen sett till hur samhället ser ut och att det är alltmer komplexa utredningar att hantera. Han kallades till intervju och allt verkade bra. Han visste vilka andra som hade sökt de utlysta tjänsterna och att de låg långt efter honom meritmässigt. Han hade arbetat som polis i 15 år, varav 6 år riktat mot just grova brott även om det inte bara var som utredare. NN₁₆ erbjöds dock inte någon tjänst på den aktuella enheten. Han berättar att hans chef som anledning till detta framförde att:

*"Du sa i fikarummet för kanske 1,5 år sedan en sak som kan uppfattas som negativ gentemot hur polisen styrs, vi kan inte ha folk som möjligen kan skapa ett chefsförakt."*¹²²

NN₁₆ frågade vad han hade sagt, men det kunde inte preciseras. Han frågade rekryterande chef varför gruppchefen på grova brott inte hade reagerat med anledning av vad han sagt i fikarummet där denne var med. Den rekryterade chefen tyckte att gruppchefen borde ha gjort detta. NN₁₆ menade att om det var 1,5 år sedan och om det inte fanns något annat att klaga på, varför hade inte uppfattningen reviderats? Den rekryterande chefen framförde enligt NN₁₆ vidare att:

"Du har ju varit gruppchef och du kan ju polisens organisation väldigt bra. Du är rak och tydlig i din kommunikation och det gör att om du säger något så lyssnar folk på dig. Det är inte bra om du då har avvikande åsikter om hur polisen styrs även om du har rätt i sak."

NN₁₆ uppger att han då påpekade för den rekryterande chefen att det påstås att polisen har högt i tak och att det i sådana fall borde gälla även på denna enhet, men att detta visade på raka motsatsen. NN₁₆ berättar att han då fick vad han uppfattade som en klyscha och ett standardsvar: "Vi har högt i tak inom polisen!"

Enligt NN₁₆ vidhöll gruppchefen att han meritmässigt var den bästa kandidaten eftersom han arbetat 6 år mot grov organiserad brottslighet och på egen hand handlagt flera stora ärenden gällande grova brott. Denna slutats stöds av utlämnade cv. Vissa andra som erbjöds tjänst hade inte ens jobbat inom polisen i 6 år. NN₁₆ hade ett längre samtal med gruppchefen där han inte minns ordagrant vad som sades mellan de två, men han minns att han frågade den rekryterade chefen hur hanteringen av honom går ihop med polisens strategiplan rörande "Brottsbekämpning och brottsförebyggande arbete" när inte bäst lämpad får utföra arbetsuppgiften och "Samarbete och inkluderande kultur" där öppen dialog och oliktankande efterfrågas. NN₁₆ berättar att han inte fick något svar på dessa frågor.

NN₁₆ menar att hanteringen av honom göder en tystnadskultur inom polisen. Budskapet är att de som har en åsikt ska skuffas undan där polisledningen helt oblygt kan tulla på kvaliteten på polisarbete så länge man har medarbetare som inte gör något väsen av sig. NN₁₆ fortsätter:

*"Om jag råkar ut för ett grovt brott, min sambo blir dödad – kan jag lita på att polisen löser det då? Vilken polisverksamhet vill vi ha i samhället?"*¹²³

NN₁₆ pekade också på att signalvärdet blir konstigt för gruppen grova brott när inte de mest meriterade utredarna rekryteras, vilket sänker anseendet för grova brott. Han berättar vidare att i hans

¹²² Återkoppling från rekryterande chef till NN₁₇ (inspelning saknas).

¹²³ Telefonsamtal oktober, 2023.

polisområde kör man enbart med intresseanmälningar, vilket gör att arbetsgivaren kan göra lite som den vill i tillsättningsärenden¹²⁴.

NN₁₇–NN₁₉: När kunskap ses som hot

Flera fall där personer missgynnats vid rekrytering går att koppla till att rekryterande chefer ger intrycket av att vilja undvika att anställa personer med en hög kunskap. Det gäller bland annat för NN₁₇, NN₁₈ och NN₁₉. Detta är av naturliga skäl inget som anges i formella dokument, utan framträder genom att jämföra de meriter de har med personer som fått anställningar som de sökt, samt olika uttalanden från rekryterande chefer:

- NN₁₇ fick följande förklaring av rekryterande chef: *"Du har väldigt mycket kunskap, ett enormt driv och engagemang. Det skrämmer mig. Därför får du ingen tjänst."*¹²⁵
- Vid samtal framkommer att NN₁₈ har uppmanats av anställda medarbetare att söka vissa chefstjänster¹²⁶, men att han numera har slagit bort tanken att söka chefstjänster eftersom det efterhand har blivit uppenbart att rekryterande chefer vill ha lättstyrda och formbara chefer och inte rekryterar personer som genom sin kunskap kan ha en större legitimitet inom vissa verksamhetsområden än de rekryterande cheferna.
- NN₁₉ har utifrån flera rekryteringsprocesser – både till tjänster han själv sökt och andra, dragit slutsatsen att kunskap verkar uppfattas som ett hot eftersom det kan synliggöra högre chefers bristande kunskap. Istället för personer med ett driv premieras följsamma anställda.

NN₂₀–NN₂₅: Urvalsprocessen fram till nyutexaminerad polis

Under flera år har Polismyndighetens uppdrag varit att öka antalet poliser i organisationen. Det har därför funnits en inriktning att öka intagningen till polisutbildningen, men det har varit svårt att fylla platserna¹²⁷. Den nya rikspolischefen har framhållit att fler polisstudenter ska komma in på och klara utbildningen utan att kraven sänks¹²⁸. Det problem som hon har identifierat är betydelsefullt. Under datainsamlingen till denna rapport har frågan om urvalsprocessen aktualiserats och intrycket av de fall som kommit till rapportförfattarens kännedom är att urvalsprocessen måste förändras. Sammantaget handlar det om ett flertal fall som rör både rekrytering och det slutliga urval som sker under aspiranttjänstgöringen. Det finns exempelvis anledning att ifrågasätta hanteringen av NN₂₀, NN₂₁ och NN₂₂ när de fick underkänt på sin respektive aspirantutbildning och att NN₂₃, NN₂₄ och NN₂₅ sorterades bort i rekryteringsprocessen av Plikt- och prövningsverket. Det finns dessutom personer som har förutsättningar att bli utmärkta poliser, men som väljer att inte söka polisutbildningen eftersom deras bild av vad det innebär att vara polis inte stämmer med ett verkligt förhållande¹²⁹. Vidare finns det personer som godkänts vid urvalsprocessen på Plikt- och prövningsverket, vid den del av polisutbildningen som bedrivs på ett lärosäte och vid den efterföljande praktiken inom Polismyndigheten, men som senare visar sig inte vara lämpliga som poliser¹³⁰.

¹²⁴ En annan uppgiftslämnare har fört fram liknande iakttagelser som NN₁₆.

¹²⁵ Citat hämtat från ljudinspelning. Yttranden och den negativa särbehandlingen över tid är väldokumenterad genom e-brev och ljudinspelningar, men NN₁₇ är rädd för ytterligare negativ särbehandling så beskrivningen av detta begränsas.

¹²⁶ Vid samtal med anställda (tre medarbetare på olika funktioner) har det framkommit att NN₁₈ uppskattats bland annat för sin gedigna erfarenhet/kunskap och för sin arbetsledande förmåga.

¹²⁷ Till exempel Skogelin, 2020.

¹²⁸ Mikko, 2023. <https://www.expressen.se/nyheter/sverige/rikspolischefen-vill-vassa-och-forbatta-yrket/>

¹²⁹ Se bland annat Holgersson, 2022c. <https://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:1720926/FULLTEXT01.pdf>

¹³⁰ Se bland annat Holgersson, 2018b; Holgersson, 2022c.

De förändringsbehov som har identifierats med tillhörande lösningsförslag kräver ett textutrymme som skulle kräva en egen separat rapport. Dessutom hamnar ovanstående frågor bara delvis inom ramen för innevarande rapport, men eftersom det i vissa avseenden finns tydliga beröringspunkter till förhållanden som tas upp i rapporten finns det anledning att ändå redogöra för vissa delar. För att tydliggöra en problematik som återkommande kommit till rapportförfattarens kännedom kommer ett fall som redovisas utförligt i en bok av Hanne Kjöllers¹³¹ att beskrivas¹³². Fallet handlar om NN20 som fick underkänt på sin aspirantutbildning. Att detta fall redovisas utförligt har att göra med att detta avsnitt kom till i slutet av skrivarbetet. Med tanke på den normalt utdragna processen att få ut handlingar från Polismyndigheten (se [bilaga 4](#)) bedömdes det ta för lång tid att fördjupa sig i ett flertal färskare fall. Även om detaljerna är olika går det att iaktta liknande drag i myndighetens agerande mot NN20 och andra nyare fall, vilket bland annat framkommit i ljudfiler och samtal. Därför är beskrivningen av NN20 relevant att ta upp i detta avsnitt (och även NN21 som Hanne Kjöllers berör i sin bok).

NN20 var drygt 30 år när han antogs vid distansutbildningen i Dalarna. I sitt tidigare arbete hade han varit i krishärdar, konflikter och katastrofer i olika delar av världen. Det var inte frestelsen efter blåljus och dramatik som gjorde att han ville bli polis utan enligt honom själv en längtan att få göra något "riktigt". Fram till sista delen av sin aspirantutbildning tycks de flesta som har haft att göra med NN20 vara mäktigt imponerade av honom. En av lärarna på distansutbildningen framförde att han under tio års tid utbildat cirka 90 distanselever och att hans uppfattning var att när NN20 lämnade distansutbildningen var han en "mycket lämplig polisaspirant med goda kunskaper och färdigheter i polisyrket". En kollega till denna lärare använde begreppet "ett föredöme" när han tecknade bilden av NN20 och en tredje lärare framförde att NN20:

"har en förmåga att 'gå på djupet' i de moraliska/etiska perspektiven och göra adekvata kopplingar till ovannämnda perspektiv och det har uppstått många intressanta diskussioner med NN20 och de övriga i studiegruppen. Hans öppna och som jag anser kloka tankar har fört hela gruppen framåt i och med att NN20 varit generös med sina tankar och funderingar. NN20 är en person som 'gör skillnad' i positiv riktning. Han har med sitt kritiska sätt att tänka och inte bara 'gapa och svälja' allt gjort kunskapen till sin egen. Han har i övningsituationer visat förmåga att hitta och identifiera de vägval som leder till ett bra ingripande som är förankrade i lag, taktik och etik"¹³³

Den sist nämnde läraren rangordnade NN20 bland topp 3 av de 90 studenter han hade utbildat.

De första tre månaderna av aspirantutbildningen gjorde NN20 vid kriminalpolisen. I det skriftliga omdömet står det att NN20 är "en person som jag gärna skulle vilja arbeta med i framtiden". Efter praktiken på kriminalpolisen återstod tre månaders yttre tjänst. De tre första veckorna av dessa tillbringade NN20 på trafikpolisen och de två ansvariga trafikpoliserna föreföll ha varit nöjda med NN20:s insats. Han fick betyget 4 av 5 och det stod i omdömet att NN20 hade goda förutsättningar att utvecklas till en "föredömlig polis".

Det var när NN20 kom till ingripandeverksamheten som det på något vis skar sig. De bägge instruktörerna var yngre än NN20. En var nästan tio år yngre. Det som hände beskrivs av Hanne Kjöllers som någon form av kulturkrock. NN20 uppfattade de bägge instruktörerna som omogna, osäkra och

¹³¹ Kjöllers, 2016. Redovisningen av fallet är ett referat av beskrivningen i Kjöllers bok, men för att underlätta läsning har redovisning i citatform undvikits (utom i ett fall när det handlar om ett längre citat). Rapportförfattaren har också intervjuat NN21 i januari 2024 och vissa delar från denna intervju presenteras i slutet av beskrivningen av fallet. NN21 har fått läsa fallbeskrivningen i rapporten och komma med synpunkter.

¹³² Ett annat fall som Kjöllers tar upp i samband med beskrivningen av NN21 kommer också att beröras eftersom hon drar paralleller mellan de två fallen.

¹³³ Kjöllers, 2016, sidan 192.

Bilaga 6. Negativ särbehandling

ofta lite mer ”poliser” än nödvändigt. De var enligt NN20 snarstuckna, lättkränkta och fyrkantiga, vilket innebar att ingripandesituationer blivit mer konfliktfyllda än de skulle ha behövt vara. NN20 berättade i efterhand att han kände sig generad vid vissa ingripanden, men att han försökte hålla en låg profil och medverkade i patrullens ingripande även om han ansåg att behovet av våldsanvändning hade provocerats fram av poliserna. NN20 uppgav dock att han inte höll det för otroligt att instruktörerna ändå kunde avläsa hans missnöje och att stämningen mellan honom och de två instruktörerna inte var den bästa.

När NN20 bara hade 1,5 månad kvar av sin aspirantutbildning kallades han till ett handledarmöte där han fick en återkoppling som han blev förvånad över. Han kritiserades bland annat för att vara slö och ointresserad och att inte kunna sköta polisradion. De följande fyra arbetspassen grep han därför varje tillfälle att sköta radiokommunikationen, men efter sex dagars ledighet som följde efter de fyra arbetspassen blev han kallad till något som beskrevs som ett nytt handledarmöte. Han fick en dålig magkänsla inför mötet och spelade därför in vad som sades. Under mötet tog NN20 upp att han hade upplevt att hans instruktörer hade agerat på ett olämpligt sätt, bland annat hade en av instruktörerna tagit ett stryptag på en yngling i arresten och lyft upp honom från golvet och sagt: *”Jag gör vad faan jag vill med dig.”* Informationen från NN20 renderade dock inte i att det upprättades några anmälningar och en HR-representants notering av NN20 beskrivningar under mötet var enbart att instruktören agerat på ett ”opedagogiskt sätt”.

När mötet pågått i drygt en halvtimme framfördes anklagelser mot NN20 att han ska ha varit drogpåverkad under sina sista tjänstgöringspass. NN20:s manliga instruktör påstod att han sett att det ramlat ut en tom karta med Tradolan från NN20:s väska och bägge instruktörerna påstod att NN20 hade stora pupiller under tjänstgöringspassen, vilket instruktörerna menade styrkte att NN20 brukat detta narkotikaklassade preparat. Tradolan innehåller det aktiva ämnet tramadol som är en syntetisk opioid¹³⁴. Det betyder att det är ett så kallat ”nedåttjack” vilket ger små pupiller. NN20 bad om att få göra ett blod- och urintest för att visa att han inte hade brukat något narkotiskt preparat, men tilläts inte göra detta. Ingen av poliserna som deltog på handledarmötet reflekterade heller över den logiska lucka som uppstod mellan instruktörernas vittnesmål om NN20:s stora pupiller som enligt dem styrkte hans bruk av Tradolan, trots att NN20 under mötet frågar om det inte är ”uppåttjack” som ger stora pupiller.

I sin granskning av fallet påpekade Hanne Kjöllér att den som innehar eller brukar Tradolan utan läkarordination gör sig skyldig till narkotikabrott. Hon konstaterade att polisens anmälningsplikt inte är ett val utan en skyldighet och ställde frågan varför polisen inte anmälde NN20 om han misstänktes för detta brott och varför han inte fått lämna ett urin- och blodprov? Hanne Kjöllér fann det dock ännu mer anmärkningsvärt att instruktörerna som hävdade att NN20 tett sig drogad under nattpassen låtit den påstått påtända polisaspiranten fullgöra fyra arbetspass. NN20 meddelas i slutet av mötet att det fattats ett beslut att han utgör en ”säkerhetsrisk”, vilket innebar att NN20:s poliskarriär var över för alltid. Hanne Kjöllér ställde frågor till befattningshavare inom myndigheten och resonerade vidare kring den rättslöshet som råder för polisaspiranter som underkänns samt den tydliga bristen på vilja till lärande som finns inom Polismyndigheten.

NN20 intervjuades av rapportförfattaren i januari 2024. Han berättade att han var mentalt inställd på att bli polis och att det var påfrestande att slå bort denna tanke i och med att han fick avsluta sin poliskarriär i slutet av utbildningen. Han har senare blivit varse om att han inte är ensam om dessa erfarenheter och han ingår i ett nätverk med andra som drabbats på ett liknande sätt. NN20 har utifrån egna upplevelser och de berättelser som förmedlats i detta nätverk dragit slutsatsen att det finns många gemensamma drag i Polismyndighetens agerande. Bland annat att dessa aspiranter blivit utsatta för en systematisk nedbrytande process, en rättslöshet och att myndigheten tar bort makten

¹³⁴ Fass, 2024. <https://www.fass.se/LIF/product?userType=2&nplld=19970411000099>

Bilaga 6. Negativ särbehandling

från individen genom att vägra lämna ut handlingar som borde lämnas ut. Till exempel används argumentet att handlingarna är sekretessbelagda med en hänvisning till skyddet för den drabbade – trots att det är den drabbade som begär ut handlingarna.

Efter att NN20 fick avbryta sin aspirantutbildning återgick han till sitt tidigare arbete inom mediabranschen¹³⁵. Han valde senare att utbilda sig till psykolog med inriktning på organisationsutveckling och är inom kort klar med denna utbildning. Den handledare som hade huvudansvaret för hur NN20 hanterades avancerade inom Polismyndigheten och är numera lokalpolisområdeschef. Den ena av NN20:s instruktörer har avancerat till yttre befäl i ett turlag och den andra har "svarat" som tillförordnad gruppchef för en grupp under fyra perioder (6 månader, 2 gånger 3 månader och 1 gång 11 dagar) under ordinarie gruppchefs frånvaro. I samtliga fall har tillsättningarna skett via arbetsledningsbeslut¹³⁶.

När Hanne Kjöllér var i slutet av arbetet med sitt manus fick hon kännedom om ett annat fall i ett annat polisområde som var mycket likt NN20:s fall. En kvinnlig aspirant, NN21, som precis som NN20 inte kommit direkt från skolbänken, hade tilldelats en instruktör som var "våldigt mycket polis". På sin Facebook-sida hade han valt en profilmål där han med batong brottar ned en demonstrant¹³⁷. NN21 hade tidigare varit civilanställd inom polisen och Hanne Kjöllér pekade på att hon i den rollen var erkänt skicklig. Efter genomförd praktik blev NN21 godkänd av sin instruktör. Kort därefter vände hon sig till instruktörens chef och redogjorde för flera incidenter av övervåld som denne gjort sig skyldig till. Hennes instruktör hade agerat på ungefär samma sätt som NN20:s instruktörer – det vill säga utfört kroppsvisitationer utan lagstöd på personer med "utländskt" utseende, hotat personer med våld och tagit stryptag på en gripen man. Efter att hon framfört detta drog Polismyndigheten tillbaka sitt godkännande av henne och angav att anledningen var att hon brast i pålitlighet och rättsuppfattning.

Förutom att hon kastades ut från polisen blev hon också polisanmäld för att ha kört 180 km/h en eftermiddag i rusningstrafik i centrala Malmö. Hon uppgav att detta inte stämde. SVT fann att ett PM som styrkte NN21:s utsagor hade gallrats bort från förundersökningen. PM:et var skrivet av en annan polisaspirant som hade suttit i samma bil som NN21. SVT kontrollerade också det vittnesmål från en polis som låg till grund för anmälan, bland annat genom att provköra sträckan. Denna kontroll visade att det var fysiskt omöjligt att hamna där polismannen hade uppgivit i sitt PM om man, som angavs, under tre minuter åkt 180 km/h på angiven sträcka. Därtill hade polismannen i efterhand ändrat i det PM där händelsen beskrevs, som det verkar för att öka trovärdigheten i sin berättelse. SVT påpekade att det är olagligt att ändra ett befintligt PM och det betraktas som en urkundsförfalskning¹³⁸. Tingsrätten och hovrätten fäste tilltro till polismannens vittnesmål och NN21 dömdes för fortkörning.

De två ovanstående exemplen har tydliga paralleller till problematiken som beskrivs i [bilaga 4](#) vad gäller Polismyndighetens bristande sätt att följa regeringsformens krav på saklighet och objektivitet. Exemplen åskådliggör även två andra fenomen som har bäring på det som tas upp i innevarande rapport. För det första att polisaspiranter, i likhet med anställda, kan få problem om de har ett kritiskt förhållningssätt och reagerar på sådant som de uppfattar rör sig om felaktiga eller olämpliga beteenden. Det finns ett flertal exempel¹³⁹ på detta, och hanteringen av aspiranter som framför kritik skickar inte bara signaler till andra aspiranter, utan organisationens kritiska och reflektiva förmåga kan

¹³⁵ Detta stycke bygger på vad som framkommit vid intervjun med NN20 som hölls i januari 2024 samt en kontroll av vilka befattningar hans tidigare instruktörer och huvudhandledare numera har i Polismyndigheten.

¹³⁶ A055.228/2024.

¹³⁷ Se Gymark, 2015. <https://www.svt.se/nyheter/lokalt/skane/vi-behover-fler-kritiska-poliser-inte-farre>

¹³⁸ Palm & Esping, 2015. <https://www.svt.se/nyheter/lokalt/skane/bristerna-i-bevisningen>

¹³⁹ Rapportförfattaren har genom e-post och samtal fått information om ett flertal fall där polisaspiranter råkat illa ut efter att de framfört kritik.

Bilaga 6. Negativ särbehandling

också antas påverkas av att kritiskt tänkande individer sällas bort under aspirantutbildningen¹⁴⁰. De två exemplen åskådliggör också den stora makt som instruktörerna har under aspirantutbildningen. Det innebär en risk för att aspiranter kan bli utnyttjade och pressade att utföra handlingar av rädsla för att inte bli godkända. Dessutom finns en risk att det uppstår ett tryck på instruktörerna¹⁴¹, vilket kan få till följd att personer som inte borde underkännas blir underkända, men också att personer godkänns trots att så inte borde vara fallet¹⁴².

Intervjuer med polisaspiranter och poliser pekar på att polisstudenter med olämpliga attityder och förhållningssätt har lätt att "gå under radarn" under den teoretiska delen av polisutbildningen. Flera poliser har gett uttryck för uppfattningen att det verkar vara viktigare för lärosätena att examinera så många polisstudenter som möjligt och att de uppfattar att det är ett problem att polisstudenter under den teoretiska delen av utbildningen inte i högre grad avskiljs på grund av dåliga attityder och beteenden. Detta uppges botten i en uppfattning att det inte är polisutbildningens sak att göra en sådan bedömning, utan att den ska göras under aspirantutbildningen¹⁴³. Det finns ett generellt tryck på polisorganisationen att få fler poliser – ett tryck som riskerar att spilla ned på instruktörerna och som har förmedlats vid intervjuer¹⁴⁴. Tidigare var aspirantutbildningen 18 månader lång, numera är den 6 månader. En kort praktik begränsar avsevärt förutsättningarna att göra gedigna bedömningar av personers lämplighet att bli poliser.

Sammantaget läggs en stor börda på instruktörerna att göra en lämplighetsbedömning av aspiranterna. Det kan vara en förklaring till den kritik som riktats mot att aspirantutbildningen har för mycket fokus på kontroll av de kunskaper som aspiranterna förvärvat i sina studier på de teoretiska terminerna istället för en inriktning på att framförallt vara en utbildning i praktisk tillämpning av teoretiska kunskaper. Kursbenämningen "*Aspirantutbildningen*" ger en förväntan om en fortsatt kunskapsbildning som ska klargöra sambandet mellan teori och praktisk tillämpning i polisverksamheten. Hanteringen av NN22 kan användas för att exemplifiera motsatsen.

NN22 fick nyligen underkänt på aspiranttjänstgöringen. I beslutsunderlaget finns många positiva omdömen, som:

- *"NN22 har en god etisk och moralisk kompass."*
- *"NN22 håller jämn nivå under arbetspassen trots övertid, högt HR-tryck och händelserika pass ute på fältet. NN22 klagar aldrig, uppehåller ett gott humör och upplevs aldrig tappa tålamodet."*
- *"NN22 uppvisar professionalitet och företräder Polismyndigheten på ett korrekt och föredömligt sätt."*
- *"NN22 uppvisar ett professionellt och gott bemötande till allmänhet. Även vid situationer där allmänheten bemött NN22 på ett negativt sätt."*

I samma beslutsunderlag framförs även omdömen som är helt motsatta de två sistnämnda. Exempel på detta finns under rubriken utvecklingsområde där det anges att NN22 är: *"väldigt osäker i samtal*

¹⁴⁰ Det är också ett slöseri med inte bara de bortsorterade aspiranternas tid utan även med polisorganisationens resurser med tanke på kostnaden för polisutbildningen och aspiranttjänstgöringen samt att polisen går miste om en så gott som färdigutbildad polis.

¹⁴¹ Se bland annat Holgersson, 2018b.

¹⁴² Denna typ av problematik blir särskilt påtaglig i samband med den funktionsinriktade polisutbildningen om aspiranten gör sin aspirantutbildning i det lokalpolisområde eller polisområde där han eller hon har sin anställning (exempel på detta har förmedlats till rapportförfattaren).

¹⁴³ Framkommit vid intervjuer i samband med arbetet med Holgersson, 2018b.

¹⁴⁴ Framkommit vid intervjuer i samband med arbetet med Holgersson, 2018b.

med allmänheten och har svårt att bygga ett meningsfullt samtal." Av bedömningsunderlag för NN22 framgår också att: *"Det är när det kommer till avrapporteringsbiten som det brister."* och att *"osäkerhet och stress orsakar problem"* för NN22. Han bedömdes dessutom ha utvecklingsområden i vissa praktiska färdigheter.

En person med mångårig erfarenhet av utbildning av poliser, både som instruktör, lärare och som studierektor på polisutbildningen, läste beslutsunderlaget och gjorde bedömningen att den typ av brister som beskrevs var sådana som enkelt skulle kunna åtgärdas med kompletterande utbildningsinsatser. Dessutom hade NN22 inte fått möjlighet att göra de sex månadernas praktik som anges i utbildningsplanen. Istället kallades han till ett möte innan aspirantsutbildningstiden var slutförd och någon timme efter påbörjat möte stod han utanför polisstationen och hade fått lämna in all tilldelad utrustning, nycklar, legitimation och passerkort. Ett skäl till att NN22 fick underkänt var att han bedömdes ha brister vad gäller att behärska polisens kommunikationsutrustning. Detta är en brist som enkelt kan åtgärdas med några dagars riktad utbildning¹⁴⁵. Även NN20 kritiserades för påstådda brister i användandet av polisens kommunikationsutrustning och det verkar vara ett återkommande skäl att underkänna polisaspiranter. Studierektorn, som fortfarande anlitas av Polismyndigheten när det gäller utbildningar i avancerad förhörsmetodik, reagerade också mot den kritik som framfördes mot NN22 att han förberedde sig för länge inför förhör. En identifierad brist vid många av de förhör där viktig information utelämnats är just att förhørsledarna inte har förberett förhören tillräckligt.

Av aspiranthandledarens egna förslag till stödåtgärder framgår att:

- NN22 behöver *"mer mängdträning i de olika systemen. Handhavandet med Obots-appen fungerar bra, detta förmodligen då NN22 fått skriva en hel del böter."*
- NN22 *"behöver fortsätta med att mängdträna i att hålla förhör"*.
- NN22 behöver lära sig att hantera sin nervositet och stress och få upp sitt självförtroende.

En relation mellan instruktör och aspirant som präglats av negativa förväntningar och misstänksamhet är stressframkallande och befrämjar inte lärande. I utlåtandet framgår att handledaren bedömt att utökade möjligheter att i lugn och ro repetera vissa moment skulle befästa de nödvändiga färdigheterna, men trots det avskildes NN22 utan att få denna möjlighet.

Med tanke på den nya rikspolischefens intentioner att fler polisstudenter ska klara utbildningen utan att kravet sänks menade ovan refererade studierektor att de polisaspiranter som har personliga egenskaper som visar på lämplighet för polisycket men som brister i vissa praktiska färdigheter, som grundregel borde erbjudas förlängd aspirantutbildning. Detta för att kunna få den extra tid som är rimligt för att utveckla en tillräcklig förmåga i aktuell praktisk färdighet. Han upprättade därför, i ett försök att påverka att NN22 skulle få förlängd praktik, ett skriftligt dokument som vänder sig till Polismyndigheten. I detta dokument skriver han att:

"En sammanfattande bedömning av de positiva egenskaper som redovisas vid bedömning av NN22, i jämförelse med NN22:s brister i färdighetsämnen, talar för att NN22 har en god potential att utvecklas till en lämplig och god representant för polisorganisationen. De beskrivna positiva egenskaperna över NN22:s personliga

¹⁴⁵ Framförde ovanstående refererade person som bland annat varit studierektor på Polisutbildningen.

Bilaga 6. Negativ särbehandling

*egenskaper är sammanfattningsvis så starka, att de bör väga tungt i Polismyndighetens beslut att bevilja NN22:s begäran om fortsatt aspirantutbildning.*¹⁴⁶

Under aspirantutbildningen är det många gånger oerfarna poliser som arbetar som instruktörer och som ska lämna sina omdömen om polisaspiranternas lämplighet. Dessa poliser har ofta själva inte hunnit hitta sin polisroll. Deras föreställning om vad det innebär att vara en bra polis och vilka egenskaper som är viktiga påverkas därför i hög grad av den bild av polisyrket som förmedlas av personer med hög status, vilket i sin tur kan inverka på vilka polisaspiranter som blir godkända respektive underkända. Problemet handlar inte bara om att fel personer blir underkända utan också om att fel personer blir godkända. Faktorer som förvärrar det hela är att det har varit svårt att fylla utbildningsplatserna och att det därmed har varit mindre konkurrens än tidigare, att antagningskraven har ändrats så att personer som tidigare inte uppfyllt kraven numera kan antas, att medianåldern på sökanden sjunkit vilket ökar sannolikheten för att de inte i lika hög grad bär med sig för polisyrket välbehövliga erfarenheter och inte i samma utsträckning blivit prövade på andra arbetsplatser¹⁴⁷.

Det finns en bild av polisyrket bland både polisanställda och personer utanför polisen som gör att fysisk styrka, dominansbeteende och stridstekniker kan ses som viktigare än intellektuell begåvning, kommunikativa egenskaper och social kompetens¹⁴⁸. Denna bild förstärks ofta både av Polisförbundet och av Polismyndigheten när polisyrkets farlighet och utsatthet betonas¹⁴⁹. Det är exempelvis betydelsefullt att poliser har empatisk förmåga och lyhördhet¹⁵⁰, vilket riskerar att hamna i periferin när föreställningen om en hotfull fiende dominerar¹⁵¹. Denna bild av polisyrket kan också antas påverka bedömningen i olika faser av urvalsprocessen. Det finns också flera exempel på att en missvisande bild av polisyrket gjort att personer valt andra yrken¹⁵² och att det också kan få till följd att personer som lockas av ett farofyllt yrke med en hög grad av våldsanvändning och ett auktoritärt uppträdande söker och rekryteras till polisutbildningen: personer som attraheras av en kamp mot "buset", som söker konflikter och som försöker hitta en motståndare snarare än att överbrygga motsättningar och eftersträva samförstånd och dialog¹⁵³.

Avslutningsvis går det att sammanfatta delar av den problematik som tas upp i detta underkapitel med vad den tidigare refererade studierektorn uttryckte med anledning av att han i ett flertal fall uppfattat att negativa bedömningar av polisaspiranternas lämplighet har sin grund i subjektiva och tveksamma omdömen som verkar ha uppstått på grund av dåliga personliga relationer. Han menade att det subkulturella talesättet "*Det är ingen mänsklig rättighet att bli polis*", måste avskaffas och ersättas med "*Det är en rättighet att bli objektivt och rättvist bedömd under hela utbildningen*". Det är vad som ska ligga till grund för möjligheten att bli polis eller inte¹⁵⁴.

Andra exempel

Det finns fler exempel på anställda som blivit negativt särbehandlade vid anställningsförfaranden och i arbetsledarbeslut under de senaste två åren. Om man dessutom sträcker ut tidsperioden till år 2015,

¹⁴⁶ Sidan 1 i Promemoria över analys av "*Bedömningsunderlag*" för NN23, under genomförd Aspirantutbildning 20230605 -231127.

¹⁴⁷ Se Holgersson, 2022c (stycket är hämtat från sidan 44, men för att underlätta läsning har inte meningar skrivits ut i citatform). <https://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:1720926/FULLTEXT01.pdf>

¹⁴⁸ Se Holgersson, 2022c; se även Lander, 2013; Westman, 2015.

¹⁴⁹ Se Holgersson, 2022c. <https://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:1720926/FULLTEXT01.pdf>

¹⁵⁰ Se exempelvis Holgersson, 2005.

¹⁵¹ Se Holgersson, 2022c. <https://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:1720926/FULLTEXT01.pdf>

¹⁵² Se bland annat exempel som tas upp i Holgersson, 2022c.

¹⁵³ Reiner, 2010; Granér, 2004; Loftus, 2012; Westman, 2015.

¹⁵⁴ Förmedlat i samtal januari 2024.

Bilaga 6. Negativ särbehandling

då den nya Polismyndigheten bildades, finns det ett mycket stort antal exempel. Vissa är väl dokumenterade genom att de blivit föremål för beslut i Statens överklagandenämnd. Det är betydelsefullt att notera att de fall av negativ särbehandling som beskrivs i denna rapport inte handlar om olyckliga omständigheter och undantagsfall utan att det är ett utbrett fenomen, särskilt om man väger in att när personer gynnas på ett otillbörligt sätt, som exemplifieras i nästföljande bilaga, är det per automatik andra som missgynnas.