

Rapport till Polismyndighetens visseblåsarfunktion angående vissa missförhållanden

Vänskapskorruption och oegentligheter inom Polismyndigheten

- hur personliga relationer och repressaliekultur påverkar tjänstetillsättningar och karriärvägar



Stefan Holgersson

Förord

Jag anställdes som polis 1966 i Stockholmspolisen som då omfattade Stockholms kommun. Nu sitter jag på läktaren och följer polisens arbete – eller rättare sagt den bild av polisen som Polisen förmedlar. Den bilden nyanseras skoningslöst av Stefan Holgersson, vilket inte minst denna rapport är ett exempel på.

Jag ska försöka undvika frasen ”det var bättre förr” trots att mycket talar för att det i några väsentliga delar faktiskt var just det.

När jag som Polisförbundets ordförande blev inbjuden att tala inför nyblivna poliser brukade jag hälsa dem välkomna till poliskåren och gratulera dem till yrkesvalet. ”Ni har valt ett yrke med mycket stark anställningstrygghet. Blir frågan om er fortsatta anställning aktuell beror det med stor säkerhet på att ni fått fel på er moraliska kompass.”

Stefan Holgerssons rapport väcker frågan, har organisationen Polisen förlorat sin moraliska kompass? Och om så – när skedde det och varför?

De organisationsförändringar som jag upplevt (jag undviker medvetet att använda ordet ”reformer” eftersom det begreppet har en positiv klang) har det gemensamt att de har ökat avståndet mellan Polisen och den allmänhet poliser är satta att tjäna, och att de inte haft sin grund i polisoperativa behov.

Den första omorganisation jag kunde följa ”på plats” var 1972 när de tretton vaktströmmar i Stockholm slogs ihop till sex. Då kunde vi från Mariapolisen värmas av att det i skyltfönster längs Hornsgatan fanns skyltar med uppmaningen ”Rör inte vår polis.”

Vi flyttade inte särskilt långt den gången. Från Rosenlundsgatan över Götgatan till Södermannagatan, men ändå tillräckligt långt för att vi mariapoliser skulle förlora närheten till polisiära angelägenheter i Maria och Högalid.

Ett av argumenten för förändringen då var att ledning och administration skulle minska till förmån för det polisoperativa arbetet. Det här argumentet har sedan återkommit med större eller mindre betoning vid varje organisationsförändring sedan dess och vid tillsättningen av varje ny rikspolischef. Vi som väntar på en objektiv utvärdering av om förändringarna haft denna effekt har hittills väntat förgäves. Min erfarenhetsbaserade bedömning är att det blivit tvärtom. Var och en av ”reformerna” har lett till att den organisatoriska överbyggnaden – resursen för ledning, kommunikation och administration – har ökat, liksom avståndet mellan Polisen och allmänheten. Båda dessa effekter till förfång för den polisiära huvuduppgiften.

Att polisen finns nära i människors vardag är en viktig trygghetsfaktor och om en vill vara en aning högtidlig, en fråga om livskvalitet i ett demokratiskt samhälle. Närhet är också viktig för polisens möjlighet att bygga förtroende och effektivitet. Människors förtroende, insyn och engagemang är viktiga för att polisen aktivt och oavbrutet ska (tvingas) anstränga sig för att förtjäna människors stöd och förtroende.

När Polisen misslyckas med att motsvara de förväntningar som med rätta ställs på en rättsvårdande myndighet, drabbar det i första hand poliser i polisarbetets vardag, poliserna på gatan. De får ta emot frustrationen över Polisens tillkortakommanden. Det kan vara värt att hålla i minnet vid läsningen av denna rapport.

En annan fråga är: Har avståndet mellan Polisen och allmänheten blivit så stort att Polisen blivit sig själv nog? Här från läktaren blir det mer än märkligt att Polismyndigheten, som talar så mycket om tystnadskultur i kriminella miljöer, inte har reflekterat över sin egen tystnadskultur. Problemet får en

ytterligare dimension i den här rapporten när det visar sig att det på många håll handlar om ett utpräglat brödraskap som kräver lojalitet och anpassning.

Stefan har lagt ner ett omfattande arbete på att synliggöra fundamentala problem som på sikt riskerar att skada både Polisens effektivitet och förtroende. Det är som vanligt en del obekväma sanningar som presenteras i rapporten, men det går inte att missta sig på att syftet är att bidra till utveckling och förbättring. Det väcker i sin tur frågan: Är Polisen en lärande organisation? Det smärtar mig att konstatera att svaret är ett otvetydigt nej. En lärande organisation skulle uppskatta medarbetare som uppmärksammar problem, särskilt om de dessutom presenterar lösningar på dem. Så är tyvärr inte fallet utan organisationen behandlar dem ofta på ett omoget, ovärdigt och framförallt kontraproduktivt sätt. Stefan Holgersson är ett tydligt exempel på detta.

Jag är medveten om att det kan anses något udda att i ett förord till en rapport ägna så stort utrymme och engagemang åt rapportens författare. Men jag har mina skäl. Jag har följt Stefan under hela hans karriär som forskare. Från början, då han var en aktiv och engagerad polis som började forska, var jag länspolismästare i Stockholm och därmed hans högsta chef. Stefan var en medarbetare som var ett levande exempel på utvecklingspotentialen i samspelet mellan teori och praktik och han fick uppdrag som han redovisade för mig och min ledningsgrupp. Redovisningen gav en allsidig belysning av olika förhållanden där även problem synliggjordes, vilket ökade möjligheterna att fatta välgrundade beslut. Det är svårt att förstå att denna möjlighet har använts i så liten utsträckning. Beror det på den kulturförändring som innebär att yta och varumärkestänkande har kommit att dominera över omsorgen om verksamheten, eller ligger motståndet i de processer av vänskapskorruption och otillbörligheter som beskrivs i denna rapport? I en organisation där tjänstetillsättningar och förmåner utdelas godtyckligt ökar behovet att skydda verksamheten från insyn och kritik. Då ses medarbetare som identifierar problem som besvärliga och några som måste tystas.

Jag hoppas att Polisen blir en mer lyssnande organisation som inte automatiskt avfärdar allt som inte är smickrande. Polisens uppdrag är för viktigt för att resurserna ska förlösas på olika sätt med att parera kritik och marginalisera kritiker. Samhället står inför stora utmaningar med social oro och betydande rättighetsinskränkningar. I ett sådant läge är det viktigare än någonsin att Polisens uppgift att vara en garant för rättssäkerhet och rättvisa inte urholkas. För att leva upp till detta behöver Polisen ständigt utmana sig själv. Hur de frågor som belyses i denna rapport kommer att diskuteras internt blir också en mätare av hur organisationen vågar rannsaka sina egna tillkortakommanden.

Jag tänker också fortsätta hoppas på att få uppleva att Polisen vid sidan av en självständig och aktiv internrevision bygger upp en brett inriktad omvärldsbevakning, en fristående forskningsenhet som bygger på att vaska fram det bästa ur ett samspel mellan teori och praktik och ett disciplinsystem som vid sidan av det uppenbara har en aktiv roll i ett fortgående kvalitetsarbete.

När ni läst den här rapporten rekommenderar jag att ni även läser Stefan Holgerssons andra publikationer, ni hittar dem lättast genom att gå in på www.polisforskning.se (publikationer).

Stockholm 2 april 2024

Gunno Gunnmo¹

¹ Ordförande i Polisförbundet 1983–1996 och länspolismästare i Stockholm 1996–2003.

Innehåll

1. Inledning och sammanfattning.....	6
2. Fördjupad fallbeskrivning av en anmärkningsvärd karriär	15
2.1 Om vikten av att granska detaljer för att urskilja mönster	15
2.2 (A):s inledande karriär inom Polismyndigheten	17
2.3 (A) blev underrättelsechef för svensk polis	18
2.4 (A) tilldelades ett tjänstevapen.....	20
2.5 Fortsättningen	22
2.5.1 Publiceringen av rapporten om hur Polismyndigheten efterlever offentlighetsprincipen... ..	22
2.5.2 Hanteringen av polisanställda som misstänks för brott	24
2.5.3 Presskonferensen och hanteringen av att (B) tog sitt liv	25
2.5.4 (A):s agerande och myndighetens brott mot grundläggande principer i regeringsformen .	26
2.5.5 Problemen begravdes.....	28
3. Rekrytering till centrala funktioner inom Polismyndigheten.....	29
3.1 Inledning.....	29
3.2 Kopplingar till rikspolischefen – en gemensam nämnare vid flera tjänstetillsättningar.....	29
3.2.1 Rekrytering av (D) som chef för Noa och ställföreträdande rikspolischef.....	29
3.2.2 Rekrytering av (I) som stabschef på rikspolischefens kansli.....	31
3.2.3 Rekrytering av (J) som samordnare för myndighetens tillväxt	33
3.2.4 Rekrytering av (K) som chef för Avdelningen för särskilda utredningar	35
3.3 Bakgrund från nationella insatsstyrkan (NI) – en gräddfil för att bli chef på Noa	36
3.4 Beslut att (N) skulle bli chef för Polismyndighetens HR-avdelning.....	40
3.5 Rekrytering av (F) som utvecklingschef.....	40
3.6 Rekrytering av (N) som chef för kommunikationsavdelningen	42
3.7 (O) blir forskningsdirektör	44
3.8 Polisförbundets ordförande (P) blir polismästare på rikspolischefens kansli.....	46
4. Internrevisorerna som inte fick vara kritiska	49
5. Negativ särbehandling.....	51
6. Otillbörligt gynnande vid tillsättningsärenden	53
7. Avslutande kommentarer	59
7.1 Identifierat som ett strukturellt problem i olika forskningsstudier	59
7.2 En delförklaring till att polisverksamheten inte fungerar på önskvärt sätt	61
7.3 Andelen polischefer med hög begåvning lägre än i övriga befolkningen.....	62
7.4 Medborgarnas rättssäkerhet	64
7.5 Korruption och bristande regelefterlevnad	66

7.6 Hur identifierade problem hanteras av Polismyndigheten.....	69
7.7 Förslag för att åtgärda de problem som identifierats i denna rapport.....	71
8. Epilog	73
Referenser	76

1. Inledning och sammanfattning

Korruption är ett vitt begrepp och vad gäller polisen kanske många i första hand tänker på sådant som att polisanställda läcker information till den organiserade brottsligheten, att inte rapportera släkt och vänner, att vittna falskt för att skydda en kollega, eller otillbörligt gynnande vid upphandling av varor och tjänster². Polisen har inte varit befriad från sådana företeelser, men det är inte den formen av korruption som är ämnet för denna rapport. Däremot kan det vara värt att påpeka att det ofta är utomstående granskningar som har uppmärksammat förekomsten av oegentligheter inom polisen. DN gjorde till exempel år 2017 en granskning av upphandling av pass och hittade då kontakter mellan befattningshavare inom polisen och företaget som vann upphandlingen³. Vad gäller passupphandlingen visade det sig att polisledningen på ett tidigt stadium fått information om den problematik DN identifierat⁴, men ledningen valde att ignorera denna⁵. Mediala granskningar kan fungera som en väckarklocka för en myndighet och leda till att åtgärder vidtas för att komma tillrätta med de problem som avslöjats. Även den form av korruption som berörs i denna rapport har uppmärksamats på olika sätt, men återkommande avfärdats av polisledningen. Den här rapporten har tagits fram för att varken interna larmsignaler, fackliga reaktioner eller massmedial uppmärksamhet verkar ha lett till någon självrensning eller förändrat förhållningssätt och att det därför behövs en grundlig genomgång för att påvisa att det inte handlar om enstaka undantag utan om ett återkommande förhållningssätt.

I Regeringens handlingsplan mot korruption i den offentliga sektorn 2021–2023 framförs att:

*”Korruption som exempelvis kommer till uttryck i felaktiga utbetalningar, bidragsbrott eller olika former av otillbörligt gynnande skadar förtroendet för välfärdsstaten, men också för staten som helhet. Det urholkar rättsstatens legitimitet och undergräver demokratin, samt minskar medborgarnas incitament att bidra till samhället och att betala skatt.”*⁶

Handlingsplanens definition av korruption i den offentliga sektorn är **”att utnyttja en offentlig ställning för att uppnå otillbörlig vinning för sig själv eller andra”**⁷ och det betonas att arbetet mot korruption bör utgå från denna definition av begreppet för att fånga upp en bred uppsättning av oönskade handlingar: både sådana som är definierade som kriminella handlingar och andra handlingar, vilket bland annat innefattar vänskapskorruption. Att ensidigt inrikta sig på beteenden där externa aktörer försöker påverka offentlig verksamhet riskerar att reducera det bredare arbetet mot korruption⁸.

² Se t.ex. Brå, 2014.

https://bra.se/download/18.35c681d4143337cb6b210c6/1390233687467/2014_4_Korruption_i_myndighetssv erige.pdf

³ Delin & Örstadius, 2017. <https://www.dn.se/nyheter/sverige/middagar-och-resor-i-polisens-miljonupphandling/>; så var exempelvis också fallet med det havererade IT-system PUST (Holgersson, 2014)

⁴ En byråchef på rikspolischefens kansli beskrivs i media som något av en hjälte i sammanhanget, men hans upprepade varningar fick inga konsekvenser.

⁵ Örstadius & Delin, 2017. <https://www.dn.se/nyheter/sverige/polisens-interna-mejl-om-varningen-2016-mycket-besvarande/>

⁶ Regeringskansliet, 2020, s. 5.

⁷ Regeringskansliet, 2020, s. 4.

⁸ Statskontoret, 2023a. https://www.statskontoret.se/siteassets/rapporter-pdf/2023/2023_13---utskriftsversion-v1.1.pdf

1. Inledning och sammanfattning

I handlingsplanen hänvisas till att Europeiska kommissionen gjort studier av medborgarnas uppfattningar om korruption och att vid den senaste mätningen (gjord år 2017) ”instämde betydligt större andel av de svarande i Sverige”⁹ jämfört med de svarande i Finland och Danmark i påståendet att det förekommer korruption inom de offentliga institutionerna. Transparency International konstaterade i sin mätning som presenterades i början av år 2023 att även om Sverige är ett av världens minst korrupta länder så har Sverige börjat halka ned på korruptionslistan. Organisationen menar att man måste ta ett helhetsgrepp om korruption i det svenska samhället¹⁰. Forskare har uttryckt sin oro över att utvecklingen går åt fel håll i Sverige¹¹ och funnit att omfattningen av korruptionen i Sverige har underskattats genom att begreppet korruption i den svenska kontexten tar sin utgångspunkt i en snäv legalistisk definition¹². Även om vissa beteenden inte rör sig om korruption som faller under straffbestämmelserna i Brottsbalken, såsom vänskapskorruption, kan förekomsten bidra till långsamt förändrade normer och föreställningar om vad som är normalt beteende¹³. Det finns en risk att dessa normförskjutningar sprids och i sin tur generera ytterligare korruption¹⁴.

Denna rapport avgränsar sig till korruption kopplat till rekrytering, befordran och repressalier. Precis som vid andra typer av korruption inom offentlig sektor urholkar sådana avsteg från grundläggande principer rättsstatens legitimitet, vilket är särskilt allvarligt för en rättsvärdande myndighet. Det finns beröringspunkter till andra typer av oegentligheter såsom exemplet med passupphandlingen där upprepade varningar ignorerades och där bristande transparens förelåg¹⁵.

Att anställningar inom offentlig sektor ska gå till de mest kvalificerade personerna är betydelsefullt för att offentliga medel ska användas på ett rationellt sätt med samhällets bästa för ögonen. Väl fungerande rekryterings- och befordringsprocesser är också viktigt för att individerna ska ha tillit till att de bedöms rättvist, och för samhället i stort eftersom det ger legitimitet åt makten. Att rekrytering till offentliga anställningar är transparenta och enbart baseras på sakliga grunder stärker statens trovärdighet och i förlängningen det demokratiska systemet samt förhindrar olika former av korruption¹⁶. Institutet mot mutor skriver att

”Meritokrati är ett system som innebär att det är meriter som är styrande framför relationer och samhällsstatus. Meriter kan exempelvis vara förmågor, kunskaper och utbildningsnivå. Vid anställningar och rekryteringar innebär meritokrati att den som är bäst lämpad för jobbet också ska få det. Meritokrati står därför i motsatsförhållande till olika former av vänskapskorruption.”¹⁷

Men idén om att det är kvalifikationer och inte släktskap, börd eller kontakter som ska styra tillsättningen av offentliga tjänster är inte naturgiven utan resultatet av en lång process där många

⁹ Regeringskansliet, 2020, s. 6. <https://www.forvaltningskultur.se/siteassets/skrifter-och-handbocker/pdf/handlingsplan-mot-korruption-20212023.pdf>

¹⁰ Johanson, 2023. <https://www.dagenssamhalle.se/styrning-och-beslut/demokrati/sverige-halkar-efter-pa-korruptionslista-upphandling-storsta-riskomradet/>. Mätningen som presenterades i januari 2024 visade att värdet har fortsatt att sjunka (Hedbom, 2024).

¹¹ Se exempelvis Bergh, 2024. <https://www.dn.se/debatt/informationsbrus-forsvarar-granskning-av-korruption/>

¹² Kornhall, 2016; Björklund, 2017; Bergh, Erlingsson & Öhrvall, 2018; Bergh, Erlingsson, Sjödin och Öhrvall, 2013.

¹³ Bauhr & Oscarsson, 2011; Papakostas, 2009.

¹⁴ Bauhr & Färdigh, 2012; Papakostas, 2009; Persson, Rothstein & Teorell, 2010.

¹⁵ Persson, 2019. <https://www.dn.se/nyheter/sverige/rapport-flera-brister-i-polisens-avtalshantering/>

¹⁶ Se exempelvis Henrekson, 2018. <https://kvartal.se/artiklar/en-kunskapsyn-for-nepotism-och-korruption/>

¹⁷ Institutet för mutor, 2023. <https://www.institutetmotmutor.se/kunskapsbank/ordlista/meritokrati/>

För att få en djupare inblick i begreppet Meritokrati se exempelvis Wooldridge, 2022 samt den kritik som riktats mot meritokratin som ideal (t.ex. Markovits, 2019 och Sandels, 2020)

1. Inledning och sammanfattning

krafter har verkat för en demokratisering av offentliga institutioner. Det är i det ljuset som texten i regeringsformen ska ses, nämligen att: *”Vid beslut om statliga anställningar ska avseende fästas endast vid sakliga grunder, såsom förtjänst och skicklighet”*¹⁸. Under 1800-talet och i början 1900-talet genomfördes ett flertal reformer i Sverige¹⁹ som innebar att fördelningen av makt och befogenheter skulle baseras på meriter och kompetens med restriktioner och kontroll av maktutövningen. *Förtjänst* betyder oftast den erfarenhet den sökande fått genom tidigare anställningar. *Skicklighet* är hur lämplig den sökande är för anställningen. För att avgöra lämpligheten ska en myndighet göra en helhetsbedömning av bland annat teoretisk och praktisk utbildning, personliga egenskaper samt andra kunskaper och erfarenheter från offentlig eller privat verksamhet²⁰.

Fokus för denna rapport är att det inom Polismyndigheten görs frekventa avsteg från principen att förtjänst och skicklighet ska sättas i främsta rummet vid tillsättningsärenden²¹. Det framgår att sociala band och önskemål från rekryterande chefer ofta väger tungt i förhållande till förtjänst och skicklighet. Institutet mot mutor skriver att vänskapskorruption är favorisering av vänner till nackdel för andra personer och uttrycker under rubriken *”Skadeverkningar av vänskapskorruption”* att:

*”Vänskapskorruption leder till förtroendesador, snedvridning av konkurrens och att den som är bäst lämpad för ett uppdrag inte blir antagen. Det kan i sin tur leda till stora merkostnader.”*²²

Beslut om anställning av arbetstagare i staten utgör en myndighetsutövning²³. I regeringens handlingsplan mot korruption i den offentliga sektorn framförs att:

*”Regeringsformens grundläggande krav innebär sammantaget bl.a. att det är förbjudet för myndigheterna och andra som fullgör offentliga förvaltningsuppgifter att låta sig vägledas av andra intressen än dem som de är satta att tillgodose. Kraven innebär också ett förbud mot att grunda avgöranden på hänsyn till andra omständigheter än sådana som enligt tillämpliga författningar får beaktas vid prövningen av ett ärende. Kraven ska inte enbart säkerställa ett korrekt faktiskt handlande, utan också att det ska uppfattas som korrekt utifrån.”*²⁴

Handlingsplanen refererar bland annat till Riksrevisionens granskning av intressekonflikter i ett urval av myndigheter. Med intressekonflikter avser Riksrevisionen motsättningar mellan myndighetens uppdrag och de anställdas privata intressen som kan leda till bristande objektivitet och otillbörligt hänsynstagande i myndighetsutövningen²⁵. I handlingsplanen förs ett resonemang kring de

¹⁸ 12 kap. 5 § regeringsformen. Se även 4 § i (1994:260) Lagen om offentlig anställning

¹⁹ Bland annat 1809 års författning som innebar en maktfördelning mellan kung, riksdag och rättsväsendet; 1826 års civillag som innebar kontraktsfrihet och skydd av äganderätten; 1842 infördes allmän folkskola; 1846 avskaffades skråväsendet; 1866 upphävdes ståndsriksdagen; allmän rösträtt (1909 för män och 1919 för kvinnor).

²⁰ Kammarkollegiet, 2023. <https://www.kammarkollegiet.se/vara-tjanster/alternativ-tvistlosning-och-overklaga/overklaga-beslut-om-anstallning-eller-totalforsvarsplikt/beslutande-myndighetens-ansvar/grunderna-for-bedomning-av-anstallning> .

²¹ För en beskrivning av de utmaningar som funnits vid datainsamlingen för denna rapport hänvisas till [bilaga 4](#).

²² Institutet mot mutor, 2023. <https://www.institutetmotmutor.se/kunskapsbank/ordlista/vanskapskorruption/>

²³ Arbetsgivarverket, 2023.

²⁴ Regeringskansliet, 2020, s. 8. <https://www.forvaltningskultur.se/siteassets/skrifter-och-handbocker/pdf/handlingsplan-mot-korruption-20212023.pdf>

²⁵ Riksrevisionen, 2020.

https://www.riksrevisionen.se/download/18.126b0f63175022ec980ae590/1602669774488/RiR%202020_18%20Anpassad%20v02.pdf

1. Inledning och sammanfattning

grundläggande principer som gäller för Sveriges statskick och deras betydelse för arbetet mot korruption:

- **legalitetsprincipen**, är en "grundläggande rättsstatlig princip och betyder bl.a. att de åtgärder som vidtas måste ha stöd i rättsordningen"²⁶, vilket fastslås i 1 kap. 1 § regeringsformen.
- **objektivitetsprincipen och likhetsprincipen**, syftar till att garantera saklighet, opartiskhet och likabehandling inom den offentliga förvaltningen och innebär att alla som fullgör offentliga förvaltningsuppgifter i sin verksamhet ska beakta allas likhet inför lagen samt iakttäcka saklighet och opartiskhet, vilket fastslås i 1 kap. 9 § regeringsformen. Det påpekas att kraven på legalitet, saklighet och opartiskhet m.m. även bildar en central utgångspunkt i förvaltningslagen (2017:900).
- **offentlighetsprincipen**, som innebär att det finns "centrala rättsliga principer om öppenhet och transparens som är grundläggande för den offentlig förvaltningen"²⁷. I handlingsplanen betonas att tillgången till allmänna handlingar gör att den offentliga makten kan granskas och att en sådan öppenhet har en hämmade effekt på korruption, vilket bidrar till ett högt förtroende för svensk förvaltning.

I innevarande rapport åskådliggörs inte bara handlingar som kan definieras som korruption utan också beteenden som gynnar och skapar förutsättningar att detta kan ske. Det rör sig exempelvis om ageranden som bidrar till att göra anställda rädda för att reagera på oegentligheter samt att befattningshavare på ett otillbörligt sätt, i både ageranden och muntliga och skriftliga yttranden, skyddar korrupta beteenden genom att exempelvis inte lämna ut handlingar som borde lämnas ut eller att utlämnande av handlingar fördröjs. Rapporten tar upp en rad olika ärenden på olika nivåer i Polismyndigheten för att visa problemets omfattning. Statskontoret efterlyser:

*"Inte bara breda övergripande lägesbilder utan avgränsade och fokuserade studier av konkreta händelser där slutsatserna har hög policyrelevans och kan bidra med ytterligare förslag på utvecklade arbetssätt mot korruption."*²⁸

Rapporten innehåller några sådana fallstudier, varav kapitel 2 är det mest omfattande, där avsikten är att visa att hur vänskapskorruption ofta handlar om en lång process där flera aktörer medverkar.

Nedan följer en sammanfattning av innehållet i rapportens kapitel:

Kapitel 2 utgörs av en fallstudie där avsikten är att åskådliggöra en praxis inom Polismyndigheten som står i strid med grundläggande regler och principer och som möjliggör och skyddar vänskapskorruption och andra former av oegentligheter. Fallet innefattar bland annat ett anställningsbeslut gällande en hög chefstjänst, men även andra beslut som på ett flagrant sätt brutit mot grundläggande regler. Efter att det fått medial uppmärksamhet tillsatte myndigheten en utredning, men istället för att göra en granskning som belyste myndighetens processer hanterades ärendet av Polismyndighetens utredare som ett isolerat problem. Detta fick till följd att den rekryterande chefen (benämns som (B) i rapporten)

²⁶ Regeringskansliet, 2020, s. 8 <https://www.forvaltningskultur.se/siteassets/skrifter-och-handbocker/pdf/handlingsplan-mot-korruption-20212023.pdf>

²⁷ Regeringskansliet, 2020, s. 11. <https://www.forvaltningskultur.se/siteassets/skrifter-och-handbocker/pdf/handlingsplan-mot-korruption-20212023.pdf>

²⁸ Statskontoret, 2023a, s. 20. https://www.statskontoret.se/siteassets/rapporter-pdf/2023/2023_13---utskriftsversion-v1.1.pdf

1. Inledning och sammanfattning

under en presskonferens hängdes ut som syndabock, trots att hans agerande i själva verket hade följt en informell norm som finns inom Polismyndigheten²⁹.

Vänskapskorruption innefattar personliga förhållanden och relationer som ibland kan vara av privat och känslig karaktär, men för att åskådliggöra hur förloppet påverkas av privata relationer är det nödvändigt att visa att dessa finns. Valet att omnämna de inblandade parterna med bokstäver istället för namn görs för att betona att fallstudiens syfte är att illustrera generella processer som förekommer mer eller mindre systematiskt inom Polismyndigheten.

Det har varit fyra rikspolischefer i det tidsspänn som omfattas av fallstudien i kapitel 2³⁰. Inte bara rikspolischeferna utan även andra höga chefer har stor betydelse för den organisationskultur som framträder både i detta och andra kapitel. Genom utförliga beskrivningar i kapitlet av hur (A) har tilldelats vikariat och fått olika utbildningar och andra förmåner åskådliggörs förekommande förfaringsätt inom Polismyndigheten och hur vissa anställda systematiskt gynnas och tillförs olika meriter samtidigt som andra får stå tillbaka. Men kapitlet belyser även att Polismyndigheten är beredd att frångå objektivitetsprincipen och likhetsprincipen och inte minst offentlighetsprincipen genom att på olika sätt försöka undanhålla offentliga handlingar.

Av kapitlet framgår att (A) lämnat missvisande och felaktig information. Att en hög chef agerar på detta sätt är i sig ett problem, men det allvariga är att anställda inom Polismyndigheten varit beredda att skydda (A):s utsagor. Hur det har skett framgår i kapitlet och det finns paralleller till hur Polismyndigheten agerat i andra fall där höga chefer har riskerat att utsättas för kritik.

I kapitlet behandlas även den utredning som dåvarande rikspolischef tillsatte med anledning av den kritik som riktades mot Polismyndigheten (och i förlängningen mot honom själv), för hanteringen av ärendet där (A) och (B) var inblandade. Det framgår att den utredare som rikspolischefen utsåg presenterade en utredning som hade så stora brister att den snarare bör betraktas som ett beställningsjobb och en mörkläggnings än som en genomlysning. I kapitlet berörs även den efterföljande processen och de tragiska konsekvenser som Polismyndighetens agerande gav upphov till.

I **kapitel 3** beskrivs rekryteringsprocesserna till ett antal nyckelbefattningar inom Polismyndigheten. Det framgår bland annat att dåvarande rikspolischefen själv förefaller ha följt samma norm i rekryteringsärenden som (B) kritiserades för att tillämpa – att sätta personliga kontakter framför sakliga grunder som förtjänst och skicklighet.

Kapitel 4 handlar om hur myndighetens internrevisorer, vars uppgift är att granska verksamheten, bestraffades på grund av att de inte var beredda att stryka kritiska slutsatser de kommit fram till vid en granskning. Kapitlet fokuserar på vad en av internrevisorerna råkade ut för efter att han slagit larm om problem till dåvarande rikspolischef. Att inte ens befattningshavare inom Polismyndigheten, som har ett utpekat uppdrag att genomföra kritiska granskningar, tillåts framföra obekväma synpunkter är talande för ett förfaringsätt som många anställda uppfattar finns inom Polismyndigheten – att straffa anställda som uttrycker kritik.

Kapitel 5 ger ytterligare exempel på hur negativ särbehandling i rekryteringsprocesser och vid tilldelning av arbetsuppgifter kan knytas till framförd kritik. En strävan att aktivt utesluta obekväma

²⁹ Se bland annat Polisförbundets anmälan till Justitieombudsmannen JO 3132-2016. För att få exempel på denna norm se exempelvis JO dnr 4816-2018 och kapitel 3 och 6 i innevarande rapport.

³⁰ Thornberg, Eliasson, Svenson och Strömberg.

1. Inledning och sammanfattning

individer är andra sidan av myntet av att vissa personer gynnas på ett otillbörligt sätt. Det handlar då om att en viss individ gynnas för att det finns ett motiv att utestänga någon annan. Det finns alltså två former av gynnande –

1. Någon ska gynnas vilket får till följd att andra oavsiktligt missgynnas
2. Någon ska missgynnas och andra gynnas därför oavsiktligt

Exemplen på att personer blir negativt särbehandlade är så många att de i sig skulle kunna ligga till grund för en omfattande skrift. Polismyndigheten har inte visat någon ambition att ta tag i detta utbredda problem – istället har polisledningen till och med avfärdat förekomsten av denna typ av repressalier³¹. Ett sådant förhållningssätt bidrar till att vidmakthålla en utbredd tystnadskultur som botten i en rädsla att föra fram kritisk information. Det motverkar möjligheten att förebygga uppkomsten av den typ av ärenden som beskrivs i kapitel 2. När sådana ärenden granskas i media riskerar de att få stor uppmärksamhet och mycket av Polismyndighetens resurser riskerar att tas i anspråk för att hantera dem. Sådana avslöjanden kan också urholka tilliten till Polismyndigheten och båda dessa faktorer kan på sikt få allvarliga konsekvenser för myndighetens förmåga att utföra sitt uppdrag. Kapitel 5 tar även upp urvalsprocessen fram till nyutexaminerad polis eftersom det genom ett flertal exempel framgått att det finns tydliga beröringspunkter till andra förhållanden som tas upp i rapporten.

Kapitel 6 innehåller ett urval av exempel som tydliggör att den typ av problematiska faktorer som blottlagts i det ärende som på ett utförligt sätt beskrivs i kapitel 2 inte handlar om en enskild hög chefs avvikande beteenden. Rapportförfattaren har på olika sätt³² fått kännedom om hundratals fall inom Polismyndigheten vilka har beröringspunkter med fallstudien i kapitel 2. För att begränsa omfattningen av rapporten kommer alla fall inte att presenteras, utan endast ett urval från olika verksamhetsfält och hierarkiska nivåer. Vissa exempel är utförliga – andra nämns kortfattat. I kapitlet kategoriseras ett antal faktorer som framträtt i de fall där det finns misstankar om att personer otillbörligt har gynnats i sin karriärutveckling, bland annat:

- har släktskap, familjeband eller vänskaps/kärleksrelation med chef eller någon som står chef nära
- har en tidigare arbetsrelation med rekryterande chef
- har samma fritidsintresse eller tillhör samma sociala nätverk som rekryterande chef
- har uppvisat en följsamhet för överordnades önskemål även om de varit i strid med yrkesetik, lag eller regler

Frågan om ifall nuvarande tillsättningsförfaranden och repressaliekultur har fått negativa konsekvenser för olika verksamhetsfält inom Polismyndigheten finns som en klangbotten i rapporten, inte minst eftersom rapportförfattarens intresse för frågan har väckts utifrån en rad tidigare studier av verksamhetsfält där polisverksamhet inte utförs på ett effektivt och ändamålsenligt sätt. I denna rapportens beskrivningar av de olika tillsättningsförfarandena har dessa effekter för verksamheten dock

³¹ Se t.ex. SVT Agenda (Wiklund, 2023) där en regionpolischef yttrar sig.

<https://www.svt.se/nyheter/inrikes/polischefen-om-kritiken>.

³² Har framkommit i intervjuer i samband med framtagandet av denna rapport och tidigare studier, men också genom att ett stort antal polisanställda tagit kontakt med rapportförfattaren för att beskriva förhållanden som de inte vågar framföra internt.

1. Inledning och sammanfattning

en perifer roll för att inte ta bort fokus från rapportens kärnfråga – att förtjänst och skicklighet ofta inte sätts i främsta rummet vid tillsättningsärenden inom Polismyndigheten.

I **kapitel 7** framförs att ett återkommande fynd i tidigare forskningsstudier av olika verksamhetsområden har varit att tillsättningsförfaranden av chefer och personer på nyckelfunktioner inom Polismyndigheten utgör ett strukturellt problem och har varit en bidragande orsak till uppmärksammade problem såsom hanteringen av kravallerna under påsken 2022, polisens sätt att tackla gängskjutningar och sprängningar, problem med polisens utredningsverksamhet samt den tystnads- och repressaliekultur som finns inom Polismyndigheten.

En faktor som borde vara viktig vid urvalet av vilka som ska leda polisverksamheten är analytisk förmåga, men i besluten av tillsättning av chefer verkar den intellektuella förmågan tillmätas underordnad betydelse. I kapitel 7 redovisas en genomgång av begåvningstester som polischefer genomfört i samband med sina respektive rekryteringsprocesser och dessa visade att hög begåvning var mindre förekommande i denna grupp i jämförelse med en grupp som är representativ för den svenska befolkningen. Detta kan antas vara problematiskt med tanke på att dessa chefer har en svår roll och måste väga in en mängd faktorer för att kunna fatta välgrundade beslut. De bör också ha förmåga att förstå komplexa problemsamband. Med tanke på resultaten av polischefernas begåvningstester går det att ställa frågan om följsamhet premieras på bekostnad av förmåga att utmana invanda tankesätt och vanor³³? I kapitlet dras slutsatsen att Polismyndigheten inte efterlever grundläggande regler och principer för myndigheter såsom:

- att förtjänst och skicklighet ska ligga till grund för anställningar
- att alla ska behandlas lika (likhetsprincipen)
- saklighet och objektivitet
- offentlighetsprincipen.

Att Polismyndigheten inte följer grundlagen i rekryteringsärenden får flera följder. En är att chefer och personer i nyckelfunktioner har bristande kunskap om vitala frågor som de ansvarar för³⁴. En annan är att urholkningen av normer skapar en organisationskultur där de regler som ska styra verksamheten åsidosätts och att anställda uppfattar att personer som uttrycker sig kritiskt straffas för detta. Det har åtskilliga gånger framgått att det finns en tystnads- och repressaliekultur inom polisen³⁵ och i innevarande rapport konkretiseras att det finns en risk att frispråkhet straffas. I kapitel 7 berörs att en utbred tystnadskultur gör att problem inte synliggörs, vilket påverkar inte bara möjligheten att motverka korruption utan även Polismyndighetens förmåga att utvecklas inom centrala verksamhetsområden. En källa till den utbredda tystnadskulturen är kopplad till rekryterings- och befordringsprocesser³⁶.

Polismyndigheten har vid flera tillfällen fått kritik för att kraftigt ökade resurser till polisen inte syns i polisens resultat. Om sådana misslyckanden analyseras utifrån vilka som tilldelats ansvaret att leda respektive verksamhet kan möjliga förklarande faktorer urskiljas. Om andra faktorer än kunskap och förmåga har fått företräde borde det inte vara någon överraskning att resultaten blir lidande. I kapitel 7 ges exempel på tillsättningar av chefer och nyckelfunktioner, som kan ge en delförklaring till att

³³ Se även Andersson Arntén, Jansson, Olsen & Archer, 2017; 2018.

³⁴ Se även t.ex. Holgersson, 2018c; Holgersson & Westman, 2021, kap 3; Holgersson, 2017a.

³⁵ Nitz, 2012; 2015; Wieslander, 2016; Holgersson, 2019a; Käck, 2023; Thunholm, 2023. Det finns variationer i tystnadskulturen i grupper och bland individer (Holgersson, 2019a; Thunholm, 2023).

³⁶ Holgersson, 2019a. Se också Thunholm, 2023.

1. Inledning och sammanfattning

polisverksamheten inte fungerar på önskvärd sätt. Ett sådant exempel som det refereras till i kapitel 7 är (F):s karriär inom Polismyndigheten.

(F) fick sin anställning inom polisen år 2011 utan att denna anställning lystes ut. Några månader senare blev han genom ett så kallat "arbetsledningsbeslut" utvecklingschef för svensk polis och trots ett uppmärksammat och mycket kostsamt haveri vad gäller införandet av ett IT-system (PUST³⁷) år 2014, där hans avdelning hade en nyckelfunktion, fick han fortsatt förtroende att leda polisens utvecklingsverksamhet i den nya myndigheten fram tills att han hösten 2022 sökte tjänstledigt för att återgå till politiken och bli statssekreterare på Regeringskansliet. Rollen som utvecklingschef är en central funktion för att utveckla verksamheten, i synnerhet i samband med en stor omorganisation som ger nya möjligheter. (F) har varit utvecklingschef för svensk polis i drygt ett decennium, men han hade dessförinnan ingen erfarenhet av att arbeta med verksamhetsutveckling och ingen erfarenhet av att arbeta inom den verksamheten som han fick utvecklingsansvar för. Han hade en civilekonomutbildning och hade under fem år varit stabschef för justitieministern. Innan detta hade han under tre år varit konsult och rådgivare i informations- och kommunikationsfrågor, främst med inriktning mot opinionsbildning, samhällskontakter, mediarådgivning och krishantering. Dessförinnan hade han under sex år varit stabschef åt partiledaren för Moderaterna.

I kapitel 7 hänvisas också till Polisförbundets varningar om att förfarandet att använda arbetsledningsbeslut i kombination med chefsförordnanden som är begränsade i tid riskerar att skapa en tyst chefsorganisation. Polisförbundet menar att det finns *"en uppenbar fara i att chefer fattar beslut i syfte att tillfredsställa högre chefer, och inte i syfte att fatta beslut som gagnar verksamheten och medarbetarna."*³⁸ I kapitlet hänvisas dessutom till beskrivningar av *"riskkulturer"* såsom *"Blindhetens kultur"* och *"Tyst arbetskultur"* som viktiga för att förstå och för att motverka korruption³⁹.

Vidare nämns i kapitel 7 att det på senare tid skett en mängd förändringar av lagstiftningen (och fler planeras) som motiveras av att Polismyndigheten behöver utökade befogenheter för att framgångsrikt kunna bekämpa gängkriminaliteten, där många har varnat för denna snabba omvandling⁴⁰. När det gäller denna nya lagstiftning har man stor tillit till att Polismyndigheten agerar på ett etiskt och korrekt sätt. I innevarande rapport vidimeras dock tidigare slutsatser⁴¹ att det finns en utbredd inställning inom Polismyndigheten att inte behöva rätta sig efter lagar och regler. Det påpekas i kapitel 7 att det inte finns något som talar för att vissa regler och viss lagstiftning skulle vara fredad från den lättvindighet som identifierats när det gäller att följa lagar och regler inom Polismyndigheten.

³⁷ Ett system för anmälningsupptagning och avrapportering av händelser och brott. (Se Holgersson, 2014a.)

³⁸ Anmälan från Polisförbundet. JO 3132-2016.

³⁹ Se Brå 2014, s.79–87

https://bra.se/download/18.35c681d4143337cb6b210c6/1390233687467/2014_4_Korruption_i_myndighetssverige.pdf; Brå, 2017, sidorna 24-26

https://bra.se/download/18.5484e1ab15ad731149e3542d/1490771005440/2017_Att_forebygga_och_hantera_paverkansforsok_handbok.pdf och Statskontoret, 2023b <https://www.forvaltningskultur.se/korruption/vad-ar-korruption/riskkulturer/>

⁴⁰ Till exempel intervjuer med sex erfarna jurister (Wahlberg, 2022).

<https://www.dagensjuridik.se/nyheter/toppjuristerna-om-politikernas-lagforslag-mot-kriminaliteten/>; Centrum för rättvisa, 2023. <https://centrumforrattvisa.se/utokade-mojligheter-att-anvanda-preventiva-tvangsmedel-2-sou-202360/>; Civil right defenders, 2023. <https://crd.org/sv/backademokratin/>; Cantwell, 2024a.

<https://www.aftonbladet.se/nyheter/kolumnister/a/OQmrwg/oisin-cantwell-undermalig-lagstiftning-ar-en-fara-for-sverige>; DN, 2024. <https://www.dn.se/ledare/sverige-tar-nu-steg-efter-steg-mot-allt-mindre-frihet/>

⁴¹ Se Holgersson, 2018b; Holgersson, 2021.

1. Inledning och sammanfattning

Slutligen lämnas i kapitlet förslag till åtgärder för hur Polismyndigheten kan hantera de problem som identifierats i rapporten.

Till rapporten finns 10 separata bilagor:

- [Bilaga 1: Detaljerad fallbeskrivning av en anmärkningsvärd karriär](#)
- [Bilaga 2: Analys av \(A\):s ansökan till underrättelsechef](#)
- [Bilaga 3: Analys av Runar Vikstens utredning](#)
- [Bilaga 4: Beskrivning av datainsamling och upplägg på rapport](#)
- [Bilaga 5: Beskrivning av efterspelet av internrevisionens granskning av NFC](#)
- [Bilaga 6: Fallbeskrivningar om negativ särbehandling av anställda](#)
- [Bilaga 7: Fallbeskrivningar om hur vissa anställda blivit otillbörligt gynnade](#)
- [Bilaga 8: Tjänsteanteckning som gjorts av en internrevisor \(koppling till bilaga 5\)](#)
- [Bilaga 9: En anmälan om brott mot offentlighetsprincipen \(koppling till bilaga 4\)](#)
- [Bilaga 10: Analys av riktlinjer som ska styra polisen brottsbekämpning \(koppling till bilaga 7\)](#)

2. Fördjupad fallbeskrivning av en anmärkningsvärd karriär

2.1 Om vikten av att granska detaljer för att urskilja mönster

Att studera och åskådliggöra privata relationers betydelse vid tjänstetillsättningar är förenat med etiska dilemman. Det är känsligt eftersom det rör sig i gränslandet mellan skyddet för privatlivet och behovet att tydliggöra bakomliggande privata drivkrafter när dessa äventyrar viktiga statliga värden såsom legalitet och objektivitet. Det ärende som behandlas i detta kapitel har fått stor uppmärksamhet i media, delvis på grund av att det innehöll en lång rad medialt tacksamma inslag. Men på samma sätt som ett ärende som väcker läsares nyfikenhet får stor spridning så riskerar mer vardagliga aspekter att falla bort eftersom medialogiken fokuserar på det spektakulära. Anledningen till att ärendet blir föremål för en mer systematisk genomgång i den här rapporten är att det så tydligt åskådliggör hur personliga relationer på en mängd olika sätt påverkar vardagliga beslut såsom uttag till utbildningar, tillsättande av vikariat, tilldelande av befogenheter och att Polismyndigheten inte efterlever grundläggande regler för myndigheter såsom:

- att förtjänst och skicklighet ska ligga till grund för anställningar
- att alla ska behandlas lika (likhetsprincipen)
- saklighet och objektivitet
- offentlighetsprincipen.

Fallbeskrivningen tar sin utgångspunkt i (A):s⁴² karriär inom Polismyndigheten och visar på systematiken när myndigheten överger grundlagskrav vid tjänstetillsättningar och intern befordran samt försvårar möjligheten till extern granskning. Som påtalades i kapitel 1 har Statskontoret pekat på behovet av att genomföra *”avgränsade och fokuserade studier av konkreta händelser”* eftersom sådana studier ofta ger kunskaper som är mer policy-relevanta än studier på mer övergripande nivå⁴³. För att kapitlet inte ska bli för omfattande och svårläst kompletteras det med en detaljerad fallbeskrivning i [bilaga 1](#) som, förutom att på ett mer konkret sätt redovisa det empiriska materialet, tjänar som en exemplifiering av mönster som möjliggör ett otillbörligt gynnande av vissa personer. Det går att konstatera att det som från början var ett korrekt förfaringsätt när det gäller den ursprungliga anställningen av (A) med tiden mer och mer kom att färgas av personliga relationer och genvägar till allt högre befattningar och en rad olika förmåner.

(A) har upprepade gånger, med anledning av beskrivningar av den mediala granskningen, uttryckt att det är viktigt att gå *”tillbaka till fakta”* när det gäller hennes meriter och hur hon själv har framställt dessa. **Bilagorna 1–3** har en hög detaljeringsgrad som tillmötesgår en sådan önskan. Eftersom Runar Viksten, som av Polismyndigheten tillsattes att utreda de processer som lyfts fram, påstod att det på ett felaktigt sätt *”insinuerats”* att (A) skulle ha lämnat oriktiga uppgifter i sina ansökningshandlingar, fanns det ytterligare skäl att ha en hög detaljeringsgrad i bilagorna för att visa att det inte handlar om antaganden utan om verifierbara omständigheter.

Runar Viksten tillsattes till följd av den mediala uppmärksamheten som utredare för att *”göra en fullständig genomlysning av Polismyndighetens agerande i förhållande till gällande regler och rutiner”* när det gällde ärendet med (A) och (B). Dåvarande rikspolischef har flitigt hänvisat till Runar Vikstens

⁴² I [bilaga 1](#) och [bilaga 4](#) förklaras varför en bokstavs-beteckning används även för individer som är lätt identifierbara.

⁴³ Statskontoret 2023, s. 23.

2. Fördjupad fallbeskrivning av en anmärkningsvärd karriär

utredning som ett bevis för att han själv hade agerat korrekt. Även (A) har upprepade gånger hänvisat till denna utredning:

”– Den här utredningen har visat att jag var väl kvalificerad för tjänsten. Jag förtjänade mitt jobb. De beslut som sedan har fattats vad gällde vapen, löneförhöjning och så vidare – de har varit rätt i sak. För mig är det en form av upprättelse.”⁴⁴

Det var nödvändigt med en hög detaljeringsgrad i **bilagorna 1–3** för att visa att Runar Vikstens utredning har stora brister och snarare bör betraktas som ett beställningsjobb och en mörkläggning än en genomlysning⁴⁵.

Att **bilagorna 1, 2 och 4** är omfattande beror också på att det krävs utförliga och detaljerade beskrivningar för att åskådliggöra att Polismyndighetens agerande utmärks av en strävan att skydda organisationens renommé. Om den problembild som framträdde i ärendet med (A) och (B) skulle uppfattas som uttryck för ett generellt problem hade Polismyndigheten tvingats vidta åtgärder för att hantera detta. Om det istället beskrevs som en enskild företeelse som (B) ensam bar ansvaret för, kunde myndigheten undgå ansvarsutkrävande på annat sätt än att agera gentemot (B). Att (B) utsågs till syndabock och hängdes ut under en välbevakad presskonferens och att utredningen dessutom publicerades i sin helhet på Polismyndighetens webbplats fick allvarliga konsekvenser. Myndighetsledningen vidtog därefter ytterligare åtgärder för att parera kritik med anledning av att B, på kvällen efter presskonferensen där han hängdes ut, avslutade sitt liv.

(A):s svaga meriter blev föremål för omfattande uppmärksamhet i media. Tillsättningen av flera andra höga chefer som inte heller haft en gedigen bakgrund och kunskap inom det område de ska leda har däremot knappt fått något medial uppmärksamhet. Det gäller till exempel (D):s svaga meriter då han rekryterades som chef till Noa och blev ställföreträdande rikspolischef. Frågor har ställts om det är så att den uteblivna granskningen av exempelvis (D) beror på att han är man och att män sällan granskas lika hårt som kvinnor. Det är en relevant fråga att ställa även om den närgångna granskningen av (A) och (B):s relation också kan kopplas till att det fanns en rad medialt säljande detaljer vad gäller deras privata relation och att (A) själv framträtt i media och skapat ett starkt intresse runt sin person. Det framgår i rapporten att rekryteringen av (A) bara är ett exempel av många på det systemfel som finns inom Polismyndigheten vad gäller tillsättningsärenden, vilket också har påtalats i media av polisanställda:

”Det här handlar absolut inte bara om hur (A) fick sitt jobb. Det är ett exempel på ett större problem, ett systemfel, säger en uppgiftslämnare.”⁴⁶

I nästföljande kapitel tas bland annat rekryteringen av (D) upp som ett exempel på detta systemfel och i kapitel 6 kommer det ges ytterligare exempel på den problematik som framträder i beskrivningen av (A):s karriär inom Polismyndigheten. I rapporten kommer det att framgå att de fenomen som åskådliggörs genom den detaljerade fallbeskrivningen av (A):s karriär förekommer på olika nivåer i hela Polismyndigheten. Att (A) framträtt i en mängd ingående personporträtt där hon utförligt har beskrivit

⁴⁴ TT, 2023a. <https://www.svt.se/nyheter/inrikes/staaf-det-har-varit-forfarligt>

⁴⁵ Samma problematik gällde för en annan utredning där dåvarande rikspolischef tillsatte en utredare som svar på kritik av polisens agerande vad gäller de så kallade ”påskupploppen” (se Holgersson, Bünzli & Shamhi, 2023, avsnitt 12.9 (sidorna 180-192) <https://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:1726540/FULLTEXT02.pdf>), där både rikspolischefen och (A), som hade en central roll i denna särskilda händelse, undgick kritik. Bägge dessa utredare hade en koppling till rikspolischefen och Försvarsmakten, vars högste chef, ÖB, hade och fortfarande har en relation med (A).

⁴⁶ Erlandsson, 2022a. <https://www.dn.se/sverige/kritik-mot-hur-polischefer-tillsatts-handlar-inte-bara-om-staaf/>

2. Fördjupad fallbeskrivning av en anmärkningsvärd karriär

både sin person och sin karriär har underlättat en hög detaljnivå genom att dessa beskrivningar kunnat tjäna som en utgångspunkt för att jämföra konkreta fakta med hennes egna utsagor. Nedan följer en kort summering av det som framkommer i bilagorna 1–3. **I bilagorna finns omfattande källhänvisningar**, men för att underlätta läsning utelämnas detta i nedanstående summering.

2.2 (A):s inledande karriär inom Polismyndigheten

(A) anställdes år 2006 vid Polismyndigheten i Östergötland som **ekonom** vid den ekonomiska roteln. Hon hade genom sina juridik- och ekonomistudier en högst relevant utbildning för den utlysta tjänsten och anställningen verkar ha följt gängse regler och rutiner. Året efter att hon anställdes inledde hon en relation med (C) som var chef för kriminalavdelningen i Östergötland. Två dagar efter att (C):s skilsmäsohandlingar inkommit till tingsrätten ändrades (A):s befattning från ekonom till **utredare**. Hon skulle senare i ett förhör⁴⁷ beskriva detta som att: *"jag avancerade kan man säga."* Två månader senare fick (A) genomgå en förhørsledarutbildning. Hon hade inte genomgått någon grundläggande förhørsledarutbildning innan hennes befattning ändrades till utredare. Det är något som utmärker hennes fortsatta karriär inom Polismyndigheten – hon tilldelas först en befattning/anställning och sedan får hon gå nödvändig utbildning för denna.

Ett år senare var (A) tjänstledig för att slutföra sin tingsmeritering. Hon blev under denna tid tillfrågad om att vikariera som ekonomidirektör vid Polismyndigheten i Östergötland när hon avslutat sin notarietjänst. Vikariatet lystes inte ut. Detta förfaringsätt är vanligt inom Polismyndigheten när det finns ett intresse av att en viss person ska få en anställning som denne initialt inte är konkurrenskraftig för att få. (A) påbörjade sitt vikariat som ekonomidirektör utan att det hade fattats ett formellt beslut om detta. Samtidigt fattades det ett beslut om att hon skulle få genomgå Polisens chefsförsörjningsprogram, både mot "direkt nivå" och mot "indirekt nivå". Dessa två kurser skulle läsas parallellt. Det finns riktlinjer om att de som påbörjar Polisens chefsförsörjningsprogram på indirekt nivå ska ha genomgått kursen på direkt nivå, men det är inget krav. Däremot finns det ett krav på att *"Ha chefsfarenhet, minst ett år på direkt nivå"* innan Polisens chefsförsörjningsprogram mot indirekt nivå påbörjas. Detta krav uppfyllde inte (A). **(A) fick således ett vikariat som ekonomidirektör trots att det var bestämt att hon till stor del skulle förlägga sin arbetstid det närmsta halvåret på att genomgå två utbildningar av vilka det var en som hon inte nådde upp till kravprofilen för att få gå.** Drygt en månad efter att (A) tillträtt vikariatet fattades ett beslut om att hon skulle få anställningen som ekonomidirektör för Polismyndigheten Östergötland från 1 april 2009. (B), som under den här perioden var länspolismästare i Östergötland uppgav i förhör⁴⁸ att han utgår från att det var han som fattade beslut om att (A) skulle bli ekonomidirektör.

Under sin tid som vikarierande ekonomidirektör, vilken till stor del innebar att (A) läste två uppdragsutbildningar, fick hon ett funktionstillägg på 6 800 kronor i månaden (en löneökning på drygt 20 %) och sex veckor efter att detta beslut hade fattats, när hon tillträdde som ekonomidirektör, en ytterligare löneökning på 9 200 kronor i månaden. Hon fick på kort tid en löneökning på 55 procent. Att löneökningen blev så stor kan förklaras med att arbetet som ekonomidirektör var mycket mer kvalificerat än hennes tidigare anställning på ekoroteln.

Ett år efter att (A) blivit ekonomidirektör separerade (B) från sin fru. Rikspolischefens tidigare pressekreterare, som uppgett att han var vän med (B), har i media berättat att han känner till att (A) och (B) hade en *"kort och ytlig romans"*⁴⁹ under (B):s tid som länspolismästare i Östergötland men att

⁴⁷ Under den förundersökning som inletts mot (B) angående misstänkt tjänstefel.

⁴⁸ Med anledning av att han var delgiven misstanke om grovt tjänstefel vad gäller gynnandet av (A) i ett tillsättningsärende och tjänstefel för att ha tilldelat (A) ett vapen.

⁴⁹ Bolmgren, 2023. <https://www.expressen.se/nyheter/polistoppen-om-lofvings--dod-chock-for-manga/>

2. Fördjupad fallbeskrivning av en anmärkningsvärd karriär

(B) in i det sista vidhöll att *"han inte hade en relation med henne efter det"*. I mars år 2012 fattade regeringen det formella beslutet att (B) skulle byta tjänstgöringsort och bli länspolismästare i Stockholm. Han påbörjade sin tjänst i Stockholm två månader senare, den 5 maj 2012.

Någon vecka innan den tidigare länspolismästaren i Stockholm gick ut officiellt och meddelade att hon skulle sluta som länspolismästare, skickade (B) ett mejl där han hänvisade till en fråga som han ställt per telefon en vecka tidigare. Frågan gällde om (A) kunde få kompetensutveckling på Ekonomiavdelningen vid Rikspolisstyrelsen i Stockholm. (B) skrev att: *"Hon är extremt ambitiös och kompetent."* Fem månader senare (tre arbetsdagar efter att regeringen fattat beslut om att (B) skulle bli länspolismästare i Stockholm) beslutade chefen på rikspolischefens kansli att (A) skulle få genomföra en så kallad stabstjänstgöring på Rikspolisstyrelsen i Stockholm.

(A) blev dock gravid och två veckor innan hon skulle påbörja sin stabstjänstgöring fattades beslut om att denna istället skulle påbörjas 4 augusti 2014. Av förundersökningen framgår att (A) sommaren 2013, efter arbetstid tog en fika med (B) när hon besökte Stockholm och att de hade ätit lunch tillsammans i Norrköping. (A) har i flera sammanhang hävdat att deras relation i huvudsak *"handlat om en relation chef och medarbetare"*, men då de träffades mellan år 2012 och 2015 fanns inte någon chef- och medarbetarrelation eftersom (B) var chef vid en annan Polismyndighet än där (A) tjänstgjorde. I [bilaga 1](#) framgår att (A):s utsagor om relationen med (B) har varierat, från nyss nämnda uttryck om att det rörde sig om en chef-medarbetarrelation till att det handlat om en destruktiv relation med *"sexuell förnedring och psykisk misshandel"*. Det som framkommer i förundersökningen mot (B) indikerar att det var något annat än en chef-medarbetarrelation. Där framgår att (A) gällande relationen med (B) i förhör bland annat uttryckt *"efter att den här ja känslomässiga grejen drog igång"*. Runar Viksten fann att det är ställt *"utom rimligt tvivel att (A) och (B) haft en intim relation"*. Runar Viksten skriver vidare att i hans samtal med (A) nekade hon *"inte till att fysiska inslag förekommit i relationen med (B)"*.

Drygt fem månader efter att (A) kommit tillbaka från sin föräldraledighet beslutade (B) att hon skulle anställas som underrättelsechef på Nationella operativa avdelningen (Noa). Åtta månader senare flyttade (A) från sin familjs gemensamma bostad i ett samhälle utanför Norrköping till en lägenhet som låg i samma del av Norrköping som (B) hade sin bostad.

2.3 (A) blev underrättelsechef för svensk polis

I förhör uppgav (A) att hon *"gärna suttit kvar kanske än idag som ekonomidirektör men tjänsten försvann"*. Titeln ekonomidirektör ändrades till ekonomichef i den nya myndigheten. (A) sökte anställning som ekonomichef i region Öst, men en annan person fick tjänsten. (A) uppgav också att *"Det jag satsade mentalt på rätt mycket i ett första skede det var tjänsten som kanslichef i region Öst"* men hon konstaterade att hon började *"förstå att jag nog inte är aktuell för den tjänsten"*. Hon sökte även en kanslichefstjänst i region Bergslagen som hon inte fick och även anställning som kanslichef i Stockholm. Källor har uppgivit att hon förordades att få kanslichefstjänsten i region Stockholm där (B) var regionpolischef, men att hon drog tillbaka sin ansökan och istället sökte anställning som underrättelsechef vid Noa när (B) fick chefstjänsten där.

(A) hade dessförinnan sökt chefstjänster för underrättelseverksamheten på regional nivå. Det var 81 sökande till dessa anställningar. Många av de som sökte hade omfattande meriter. Den person som tidigare varit operativ chef vid Polismyndigheten i Östergötland blev underrättelsechef i region Öst. I

2. Fördjupad fallbeskrivning av en anmärkningsvärd karriär

förhör uppgav (A) dock att hon under ett samtal med regionpolischefen i region Öst och en HR-konsult fick välja mellan att bli underrättelsechef i region Öst eller underrättelsechef för Noa⁵⁰.

I förhöret med (A) lämnas ingen förklaring till (A):s påstående varför regionpolischefen i Öst, som inte ansvarade för tillsättningen av underrättelsechef på Noa, lämnade ett erbjudande om att (A) fick välja mellan att bli underrättelsechef i region Öst eller på Noa. Vidare framgår inte av några handlingar varför regionpolischefen enligt (A) skulle välja att ha en person som varit chef för en ekonomi- och serviceenhet som underrättelsechef, framför en person som arbetat nära regionpolischefen i rollen som operativ chef eller någon av de andra sökandena med omfattande kvalifikationer. För underrättelsechefstjänsten på regional nivå fanns ett bör-krav att ha en *"Gedigen erfarenhet av underrättelseverksamhet"*, vilket (A) saknade. I förundersökningen, där det ingår ett förhör med den tidigare regionpolischefen i polisregion Öst, nämns bara att (A) haft rollen som ekonomichef vid Polismyndigheten Östergötland. Det nämns inget om att (A) arbetat med underrättelseverksamhet eller fått ett erbjudande om att bli underrättelsechef i region Öst.

I [bilaga 2](#) framgår att (B) delgavs misstanke om grovt tjänstefel för beslutet att (A) skulle bli underrättelsechef på den nationella avdelningen. Det blir tydligt i [bilaga 2](#) att **(A) inte var konkurrenskraftig till anställningen som underrättelsechef och att hon uppgivit missvisande och oriktig information i sina ansökningshandlingar.**

De mest missvisande beskrivningarna gällde hennes erfarenheter av underrättelsetjänst. Polismyndigheten, med polismästare (E) i spetsen har dock på olika sätt hävdad att (A) var välmeriterad för tjänsten. Polismyndigheten har exempelvis framfört att (A) varit *"förhållningsledare i ett omfattande antal ärenden för tiden innan 2008"* och att hon när hon sökte anställningen som underrättelsechef på nationell nivå uppfyllde kravet på en gedigen erfarenhet av brottsutredning, underrättelsetjänst eller annan polisoperativ verksamhet.

Den svenska offentlighetsprincipen innebär att det ska finnas en hög grad av öppenhet för att kunna granska en myndighets utsagor och dessa påståenden borde enkelt ha kunnat kontrolleras. Påtagligt för datainsamlingen till denna rapport har dock varit att det på nationell nivå har funnits ett tydligt motstånd mot att möjliggöra att bland annat ovanstående påstående skulle kunna kontrolleras. Exempelvis avlogs en begäran att få reda på diarienummer på de ärenden (A) hållit förhör i under den tidsperiod som Polismyndigheten hänvisade till. I beslutet hävdades att: *"ett röjande av dessa uppgifter kan antas skada Polismyndighetens framtida verksamhet."* Det gällde ärenden som hade utretts för fjorton år sedan eller mer. På vilket sätt ett röjande av de efterfrågade uppgifterna antogs kunna skada Polismyndighetens framtida verksamhet förklarades inte. Det visade sig senare, när region Öst tog fram de efterfrågade uppgifterna, att (A) hållit korta förhör i tio ärenden under den angivna perioden. Hon hade inte varit förundersökningsledare i något ärende eftersom hon saknade sådan kompetens och hon hade inte heller behörighet att arbeta i systemet DurTvå, vilket är ett basalt system för att kunna ägna sig åt utredningsverksamhet. Det är i detta system som en utredare hanterar sina utredningar. Redan innan (A) började arbeta vid Polisen år 2006 var det detta system som utredare använde. Att hävda att en utredare har gedigen erfarenhet av brottsutredning utan att ha en behörighet i Durtvå är som att påstå att någon är en erfaren ryttare utan att denna haft tillgång till en häst.

Ett annat exempel på missvisande uppgifter är att (A) i sina ansökningshandlingar till underrättelsechef under rubriken *"Dokumenterade ledaregenskaper"* hänvisade till resultaten i *"Nöjd medarbetarindex"*

⁵⁰ En anställd som hade en nyckelfunktion vad gällde inblick i anställningsprocesser under denna period har i samband med datainsamlingen till denna rapport uppgivit att dåvarande regionpolischef hade uttryckt sig om (A) på ett sådant sätt att det känns osannolikt att (A) skulle ha fått ett erbjudande om att bli underrättelsechef i region Öst.

2. Fördjupad fallbeskrivning av en anmärkningsvärd karriär

(NMI) från år 2009 och 2013 som ett bevis för hennes goda ledaregenskaper. Vid en kontroll visade det sig att NMI-värdet hade sjunkit på den enhet som (A) var chef för mellan dessa år och att 12 av 13 betygsindex också hade sjunkit (ett låg på samma nivå). En genomgång av cv:n för de andra som sökte underrättelsechefstjänsten på Noa visade att ett flertal av dessa i högre grad levde upp till den uppställda kravprofilen jämfört med (A). Flera av dem var mycket meriterade. Runar Viksten påstod i sin utredning att *"ingenting motsäger att (A) var den mest lämpade för tjänsten"*. Han drog denna slutsats utan att ha tagit del av några andra sökandes cv:n eller andra vitala handlingar utan förlitade sig på utsagor från bland annat (E), (A) och (B) som hade intresse av att framställa att tillsättningsprocessen gått rätt till. Underlag för att styrka eller ifrågasätta informanternas utsagor har som regel utelämnats i Runar Vikstens rapport (**se vidare bilaga 3**).

I Runar Vikstens rapport finns en extra sida i (A):s cv som inte finns med i förundersökningen där hennes cv redovisas. Denna sida har heller inte tidigare existerat när (A):s cv begärts ut från Polismyndigheten. Texten på den tillagda sidan har ett annat utseende (mindre oskarpt än de andra sidorna av hennes cv vilka ger intrycket av att ha scannats in). Av vilken anledning har (A):s cv kompletterats med en sida? Har Runar Viksten inte utgått från arkiverade handlingar i sin utredning? Har någon med en djup kunskap om (A):s meriter 15 år tillbaka i tiden läst igenom rapporten innan den publicerades och upptäckt att det fanns ett behov av att komplettera hennes cv? Vem har gjort kompletteringen? Runar Viksten har inte velat svara på denna och andra frågor som uppkommit i samband med framtagandet av denna rapport.

2.4 (A) tilldelades ett tjänstevapen

En annan fråga som var föremål för den mediala granskningen var att (A) tilldelats ett tjänstevapen, trots att flera i ansvarig ställning vittnade om att hon inte var behörig⁵¹. Runar Viksten påstod i sin utredning att (A) uppfyllt kunskapskraven för att tilldelas ett skjutvapen. Han byggde slutsatsen främst på de uppgifter han fått från polismästare (E) som arbetade på HR-avdelningen och skjutinstruktören (H) som ansvarat för hennes utbildning. Av **bilaga 1** och **bilaga 3** framgår att dessa befattningshavare har låg trovärdighet. Men Viksten har uppgett att han *"inte bara har pratat med läraren som förmedlat utbildningen, utan även tittat på de kursintyg som utfärdats"*. Av **bilaga 3** framgår att Runar Viksten inte verkar ha *"tittat"* så noga på kursintygen eftersom det av dessa framgår att fyra av fem kurser genomförts efter att (A) tilldelades sitt tjänstevapen. FAP 104-2 reglerar vad som krävs för att tilldelas ett tjänstevapen. Det framgår bland annat att ett skjutvapen endast får tilldelas den som har *"godkänts i grundutbildning i polisiär konflikthantering som beslutats av Polismyndigheten"*. I nedanstående tabell markeras med **grönt** de moment av polisiär konflikthantering (Polkon) som (A) enligt utfärdade intyg genomgått innan hon tilldelades ett vapen. I **gult** de moment som enligt intygen genomfördes efter att hon tilldelats ett vapen och **rött** de moment som hon fortfarande utifrån intygen inte genomgått och fått godkänt på.

Tabell 1: Moment i Polkon som det i intyg anges att (A) och (F) genomgått.

⁵¹ Erlandsson, 2023a. <https://www.dn.se/sverige/mats-lofving-gav-vapen-till-linda-staaf-utreds-for-brott/>

2. Fördjupad fallbeskrivning av en anmärkningsvärd karriär

Moment i Polkon	Moment som (A) genomgått och fått godkänt på (enligt intyg)
Polisrollen (kap. 2)	
Ledande och lärande (kap. 3)	
Mentala kunskapsområdet (kap. 4)	X
Kommunikativa kunskapsområdet (kap. 5)	X
Taktiska kunskapsområdet (kap. 6)	X
Polisär akutsjukvård, anatomi och biomekanik (kap. 7)	
Fysiska tekniker och metoder (kap. 8)	X
Vapentechniker och metoder (kap. 9)	X

Utifrån ovanstående tabell är det tydligt att det var fel att tilldela (A) ett tjänstevapen. Hon hade bara genomgått en av åtta delar i den obligatoriska utbildningen när hon tilldelades ett tjänstevapen. (B) delgavs misstanke om tjänstefel med anledning av detta och medgav att han inte kände till att det fanns ett krav att ha genomfört polisiär konflikthantering innan någon tilldelas ett tjänstevapen⁵². Dessutom, om Polismyndigheten genomför en anpassad utbildning, vilket var fallet för (A), måste den vara godkänd och reglerad av HR-kompetens. Det var (H) som utbildade och godkände (A) i polisiär konflikthantering. Det anges på kursintygen att (H) är huvudinstruktör i vapen på den nationella avdelningen men förutom att (A):s utbildning inte var godkänd och reglerad av HR-kompetens finns inte något formellt beslut fattat att (H) har den roll som uppges på kursintygen.

(H) uppgav i förundersökningen att de med visst besvär hade försökt att få ihop schemat med utbildningstillfällen och att de har haft cirka ett utbildningstillfälle per vecka. Om (H):s utsagor stämmer så genomfördes utbildning under en dag per vecka under mer än två år för (A) och en annan hög chef (F). (H) har inte velat svara på frågor om när dessa utbildningstillfällen genomförts, vilket hade kunnat möjliggöra en kontroll av om (A) och (F) genomfört de timmar och moment som anges i intygen (genom att bl.a. undersöka när de olika utbildningstillfällena ska ha genomförts och jämföra dessa med bokade tider i skjuthallar m.m.). I förundersökningen uppgav (H) att han var osäker på om han hade kvar någon dokumentation, mailkonversation eller liknande kring uppdraget.

Det går inte att utesluta att intygen om genomförd utbildning i polisiär konflikthantering har upprättats i efterhand. De fanns inte i (A):s personalakt när de begärdes ut utan kom fram långt senare. Ett av intygen som gällde nationell bastaktik fanns inte med när andra intyg om (A):s genomförda utbildning i polisiär konflikthantering lämnades ut. Det saknades också i förundersökningen där intygen om genomförda moment i polisiär konflikthantering redovisades. Det saknades också i ett PM där kurser som (A) genomgått räknades upp. (E) hade upprättat PM:et i samverkan med (A). Enligt kursintygen ska denna kurs ha avslutats knappt fem månader innan PM:et skrevs och då varit den senaste kurs som (A) genomgått i polisiär konflikthantering. Trots detta saknades den i redovisningen.

I FAP 104-2 anges även att ett tjänstevapen endast får tilldelas den som i sin tjänsteutövning är i behov av skjutvapnet. Av ett svar från den polisintendent på Noa som var föredragande i ärenden där (A) tilldelades ett vapen gick det att dra slutsatsen att man på den nationella operativa avdelningen struntade i FAP 104-2. Enligt denna polisintendent fick personal på Noa ha ett tjänstevapen "oavsett

⁵² Han hade dock innan han fattade beslutet upplysts om att (A) inte hade rätt att inneha ett vapen på grund av att hon inte genomgått alla delar av polisiär konflikthantering (Se Erlandsson, 2022c).

<https://www.dn.se/sverige/ansags-inte-behorig-anda-fick-staaf-ett-tjanstevapen-av-lofving/>

2. Fördjupad fallbeskrivning av en anmärkningsvärd karriär

om de har behov av vapnet i sina funktioner eller inte". I ett förhör i förundersökningen inledde (E) sin motivering av att (A) var i behov av skjutvapen med att det:

"är ofta framförallt de högre cheferna på NOA [som är] beväpnade för att det skall finnas några som är beväpnade inom kvarteret Kronoberg."

I kvarteret Kronoberg finns det beväpnade ordningsvakter och poliser som är beväpnade för inre och yttre tjänst. Det gäller bland annat de som arbetar i ingripandeverksamheten i citys polismästardistrikt som är lokaliserade i en del av kvarteret Kronoberg. Av iakttagelser framgår också att de högre cheferna på Noa sällan är beväpnade när de rör sig i kvarteret Kronoberg. **Behovet för (A) att bära vapen vid tjänstgöring inom kvarteret Kronoberg verkar framförallt ha uppstått i samband med fotografering vid mediareportage.**

2.5 Fortsättningen

2.5.1 Publiceringen av rapporten om hur Polismyndigheten efterlever offentlighetsprincipen

Den 17 november 2021 publicerades forskningsrapporten *"Polismyndighetens sätt att efterleva offentlighetsprincipen"*⁵³. I en av dess bilagor framgick förutom tveksamheter kring en hög chefs⁵⁴ meriter bland annat att denna person bar vapen trots att personen inte hade genomgått den grundläggande Polkon-utbildning som krävs för att få bära vapen. Polismyndigheten avfärdade det som framkom i rapporten som en *"icke-fråga"*. Veckan efter att rapporten fått publicitet i media skrev (A) via e-post till säkerhetsskyddschefen att hon ville boka ett personligt möte med honom. Dagen därpå, fredagen den 3 december klockan 11, infann polisens säkerhetsskyddschef sig på (A):s tjänsterum. (A) såg rapporten som ett problem. Det finns flera handlingsalternativ för att parera kritik och det går inte att utesluta att mötet med säkerhetsskyddschefen kan ha haft ett sådant syfte med tanke på att (A) i förundersökningen uttryckte att: *"Till att börja med så går jag till honom och vill prata om rapporten om [av] Stefan Holgersson. För att då håller SVT på och begär ut handlingar"*.

(A) hade under mötet med säkerhetsskyddschefen uttryckt att hon var *"orolig över att någon hade börjat begära ut handlingar från polismyndigheten"* och att det inte gick att utesluta att det var (B) som låg bakom detta *"för att skada henne och göra henne otrygg"*. Varför en begäran om handlingar om (A):s bakgrund och kompetens från (B):s sida skulle kunna syfta till att *"skada"* och göra henne *"otrygg"* framgår inte av (A):s återgivna berättelse. Kan det bero på att hon var medveten om att det fanns tveksamheter i hennes bakgrund och kompetens i förhållande till de tjänster hon fått som hon visste att (B) kände till? (A):s oro över begärandena var inte något hon bara framförde till säkerhetsskyddschefen. Detta budskap har upprepats vid flera tillfällen, vilket gjorde att DN undersökte hur många begäranden om detta som hade gjorts. De fann då att:

*"Det visar sig vara totalt nio förfrågningar. De rör bland annat intyg om vilka moment som (A) genomgått i "polkon" – polisiär konflikthantering – och kontrollfrågor kring om hon har arbetat i yttre tjänst och i så fall hur mycket."*⁵⁵

På vilket sätt menade (A) att en begäran att ta del av sådana uppgifter gjorde henne otrygg och kunde skada henne? Det (A) berättade för säkerhetsskyddschefen fick i förlängningen följden att det upprättades en anmälan mot (B) för:

⁵³ Holgersson, 2021.

⁵⁴ Chefsfunktionen framgick men namn på personen utelämnades i rapporten.

⁵⁵ Erlandsson, 2022b. <https://www.dn.se/sverige/polisforskaren-det-var-jag-som-kartlade-linda-staaf/>

2. Fördjupad fallbeskrivning av en anmärkningsvärd karriär

- grov fridskränkning genom att målsäganden tvingats utstå misshandel och/eller sexuella handlingar av en närstående person som målsägande haft ett beroendeförhållande till och där personen haft makt över målsäganden,
- olaga förföljelse genom att en person vid ett flertal tillfällen förföljt samt ofredat eller markerat närvaro på ett sätt som utgjort led i en kränkning av målsägandens integritet, eller
- ofredande genom att ha utsatt målsäganden för störande kontakter.

(A) hade enligt upprättat PM uppgivit att (B) var *"farlig och hämndlysten"* och att hon var orolig för vad han skulle göra mot henne om han fick reda på att hon inlett en relation med ÖB. (A) *"ville att säkerhetschefen skulle känna till hennes och (B):s bakgrund ifall [att] något skulle hända henne"*. Säkerhetsskyddschefen informerade rikspolischefen som i sin tur tog kontakt med (B) och informerade honom. (A) fick därefter omgående information om rikspolischefens möte med (B). Vem som lämnat information om detta möte framgår inte av förundersökningen eller av Runar Vikstens rapport. Var det (B) som konfronterat (A) med dessa uppgifter? Att som rikspolischefen gjorde ta kontakt med någon som kan misstänkas för grov fridskränkning och olaga förföljelse och lämna information innan några utredningsåtgärder har vidtagits strider mot de riktlinjer och rutiner som finns inom Polismyndigheten. Det kan påverka en utredning och viljan hos en målsägande att driva vidare ett ärende. (A) ville inte berätta något om (B):s agerande vid det andra mötet med säkerhetsskyddschefen.

Vid det första samtalet med säkerhetsskyddschefen uppmanades (A) att ta kontakt med sin närmsta chef (D) och den 6 december hade hon ett möte med honom. Efter mötet tog (D) bland annat kontakt med HR-avdelningen som förberedde en handlingsplan för ytterligare stöd för (A). (A) var dock *"nöjd med det samtalsstöd hon redan hade och ville inte att fler personer skulle blandas in"*. Det krävs ett beslut från närmsta chef för att genom Polismyndighetens försorg få externt samtalsstöd. Eftersom det verkar som om (A) upplyste (D) om det pågående externa samtalsstödet går det att dra slutsatsen att det inte var (D) som fattat beslut om detta. Vem har då fattat beslutet, om det överhuvudtaget fanns ett sådant beslut? Det var knappast (B), och rikspolischefen har uppgivit att han inte kände till förhållandet mellan (A) och (B) innan säkerhetsskyddschefen informerade honom om detta. Polismyndigheten har inte velat lämna ut uppgiften om vem som hade fattat beslutet om att (A) skulle få externt samtalsstöd och det är inget som framgår av vare sig förundersökningen mot (B) eller av Runar Vikstens rapport. En central fråga är hur (A) har kunnat behålla den högsta säkerhetsklassen som finns om hennes sårbarhet varit känd av Polismyndigheten. Dessutom, med anledning av att HR-avdelningen förberett en handlingsplan för att (A) mådde dåligt – vilka överväganden gjordes när bland annat (D) fattade beslut att hon skulle få den utbildning i polisiär konflikthantering som krävs för att få tjänstevapen och som påbörjades efter att hon hade haft möte med honom, samt att ha fortsatt tillgång till ett tjänstevapen liksom att tjänstgöra i yttre tjänst?

Den anmälan mot (B) som gjorts av säkerhetsskyddschefen gick vidare till Särskilda åklagarkammaren som omgående fattade ett beslut om att inte inleda en förundersökning med motiveringen att: *"Uppgifterna i ärendet ger inte anledning att anta att brott som hör under allmänt åtal har förövats."* Säkerhetsskyddschefen uttryckte i Runar Vikstens utredning att han tyckte det var mycket märkligt att åklagaren fattade ett sådant beslut utan att ens en så kallad förutredning hade gjorts. Han berättade att såväl chefen för Avdelningen för särskilda utredningar (SU) som den utredare vid SU som tog emot anmälan var säkra på att åklagaren skulle gå vidare med ärendet. Även Runar Viksten ifrågasatte åklagarens bedömning att inte göra en förutredning. Runar Viksten sade i en intervju i media: *"Ska man vara elak kan man ju bara konstatera att den Särskilda åklagarkammaren har haft fem tillfällen på sig att inleda en förundersökning i det här fallet."*⁵⁶

⁵⁶ Wiman, 2023. <https://www.expressen.se/nyheter/viksten-svarar-pa-kritiken-mot-utredningen-jag-star-for-den/>

2. Fördjupad fallbeskrivning av en anmärkningsvärd karriär

I Åklagarmyndighetens handbok för handläggning av brott i nära relation framgår att målsägandens vilja och förmåga att medverka i en utredning kan växla under utredningens gång. Det påtalas att om en målsägandes ovilja eller oförmåga att medverka har en avgörande betydelse för om förundersökningen kan bedrivas vidare: *"bör målsäganden alltid kallas till ett förhör där han eller hon är personligen närvarande. Det är nämligen viktigt att utreda att det är målsäganden själv som gett uttryck för ovilja eller oförmåga att medverka vidare i utredningen."* Något förhör hölls aldrig med (A).

Efter att beslutet fattades om att inte inleda en förundersökning tog det tid innan ärendet skickades vidare till polisens personalansvarsnämnd. När SVT begärde ut samtliga handlingar i ärendet och jämförde med det så kallade dagboksbladet visade det sig att de inte fått alla handlingar. Det som saknades var det formella beslutet att inte skicka vidare ärendet till kansliet för polisens personalansvarsnämnd. Beslutet hade fattats av dåvarande chefen för särskilda utredningar som uppgav att: *"hon ibland kan göra detta i känsliga ärenden som inte ska nå en större krets."* När ett ärende avslutas brukar det i normalfallet skickas till PAN-kansliet, men i detta fall gjordes det inte förrän flera månader senare. Enligt dåvarande chefen för särskilda utredningar hade rikspolischefen tillfrågats om ärendet skulle skickas till PAN-kansliet och han återkom först i mars med beskedet att det skulle överlämnas dit. Ärendet avskrevs av PAN-kansliet som organisatoriskt ingår i rikspolischefens kansli.

Drygt ett år tidigare hade samma överåklagare som lade ned anmälan mot (B) lagt ner en annan anmälan mot (B). Anmälan hade upprättats av chefen för särskilda utredningar efter att en hög polischef hade berättat för henne att (A) sagt att *"(B) varit elak och slagit henne"*. Trots att anmälan upprättades sattes (A) inte upp som målsägande. Att skriva en anmälan om en misstänkt misshandel utan att ange en utpekad målsägande när det är känt vem som kan ha blivit misshandlad följer inte gängse rutiner. Varför avvek Polismyndigheten från ett normalt förfarings sätt när anmälan upprättades och undvek att sätta upp (A) som målsägande?

Mot bakgrund av det som framkom i rapporten *"Hur Polismyndigheten efterlever offentlighetsprincipen"* upprättades det också en anmälan om grovt tjänstefel rörande rekryteringen av (A) som underrättelsechef år 2015. Denna anmälan gick, liksom de andra anmälningarna där (B) var misstänkt, till Särskilda åklagarkammaren. Även i detta fall fattades det beslut om att inte inleda någon förundersökning. I rapporten som var orsaken till upprättandet av anmälan framgick att rapportförfattaren hade mer information än den som framgick i rapporten. Ingen kontakt togs emellertid med rapportförfattaren. Varför efterfrågades inte mer information från rapportförfattaren innan beslutet fattades att inte inleda en förundersökning?

2.5.2 Hanteringen av polisanställda som misstänks för brott

Upprepad kritik har riktats mot Särskilda åklagarkammaren angående hur anmälningar mot polisanställda hanteras. Den överåklagare vid Särskilda åklagarkammaren som beslutade att inte inleda någon förundersökning mot (B) år 2020 och år 2021 har tidigare avfärdat denna typ av kritik:

"– Det låter som att vi anklagas för att skydda poliser. Om vi gjorde det skulle vi själva begå ett brott. Jag skulle vilja påstå att de som anmäls till oss behandlas tuffare än vanliga Svensson. Vi vänder på varenda sten."

Så som ärendet med (A) och (B) hade skötts hitintills var långt ifrån påståendet *"Vi vänder på varenda sten"*. Agerandet var på intet sätt unikt när höga polischerfer kan misstänkas för brott och Särskilda åklagarkammaren uppvisade ett liknande agerande exempelvis i samband med efterspelen av

2. Fördjupad fallbeskrivning av en anmärkningsvärd karriär

påskupploppen, där höga polischefer kunde misstänkas för arbetsmiljöbrott⁵⁷. Det finns många exempel där det går att ifrågasätta överåklagarens påstående om att "vi vänder på varenda sten" och att de som anmäls till Särskilda åklagarkammaren behandlas "tuffare än vanliga Svensson". Ett illustrativt, färskt exempel är ett ärende då fem syskon greps misstänkta för assistansbedrägerier. Ett av syskonen var polis och utredningen mot honom lades ned av Särskilda åklagarkammaren i början av år 2022, medan den specialiståklagare som ansvarade för att utreda de andra misstänkta syskonen i samma ärende såg skäl att driva vidare utredningen. Specialiståklagaren krävde att utredningen mot polismannen skulle återupptas med hänsyn till likhetsprincipen. Hans invändning vann bifall och förundersökningen mot polismannen återupptogs. Åtal mot honom och de andra syskonen väcktes i december 2023.

Ett annat illustrativt exempel på att överåklagarens påstående om att poliser behandlas "tuffare än vanliga Svensson" inte stämmer är när Stockholmspolisen slog till mot en massagesalong i centrala Stockholm. I samband med razzian greps en polisman och hans hustru. Båda åtalades. Kvinnan fälldes för grovt koppleri och grovt bokföringsbrott, men polismannen friades på dessa punkter. Åtalet mot kvinnan drevs av en åklagare som inte arbetar på Särskilda åklagarkammaren, och tingsrätten framförde att: "Åklagaren har i denna del presenterat en **gedigen utredning** som klart visar att kvinnan har styrt och organiserat bordellverksamheten", vilket skilde sig mot ärendet mot polismannen som drevs av Särskilda åklagarkammaren.

Den chefsåklagare på Särskilda åklagarkammaren som ansvarade för båda dessa utredningar var samma åklagare som även beslutade att inte inleda en förundersökning om arbetsmiljöbrott gällande Polismyndighetens hantering av (B). Denne chefsåklagare har en bakgrund som polis och gick direkt från att vara polisassistent till att bli poliskommissarie där han verkar ha blivit handplockad till en tjänst på Rikspolisstyrelsen. Han tjänstgjorde bland annat i personalansvarsnämnden på rikspolischefens kansli. Gängse rutiner vid misstanke om arbetsmiljöbrott är att invänta underlag från Arbetsmiljöverket, men det gjordes inte i detta fall. Chefsåklagaren hävdade, utan att ha tillgång till ett sådant underlag, att det inte "**gick att anta**" att Polismyndighetens hantering av (B) rörde sig om ett brott som hör under allmänt åtal. Samme chefsåklagare beslutade även att inte inleda någon förundersökning rörande anmälan om att polisledningen kände till att (B) var suicidbenägen och att han blivit fråntaget sitt vapen.

2.5.3 Presskonferensen och hanteringen av att (B) tog sitt liv

(B) tog sitt liv samma dag som Runar Viksten hade genomfört sin presskonferens. Presskonferensen har beskrivits som en "**offentlig avrättning**" av (B). Hård kritik riktades mot polisledningen för hanteringen av (B), men denna lade genom sitt sätt att uttrycka sig skulden på Runar Viksten. Det framkom dock att rikspolischefen tagit del av Runar Vikstens presentation före presskonferensen. Runar Viksten framförde rekommendationer på presskonferensen som inte hade tagits upp i utredningen. Vad var det som gjorde att Runar Viksten på presskonferensen lade till det som inte stod i hans utredning? Vilka hade att vinna på att Runar Viksten uttryckte sig på det sätt han gjorde på presskonferensen? En var den som gett Runar Viksten uppdraget – rikspolischefen. En annan var (A) som var sambo med en annan uppdragsgivare som Runar Viksten hade när uppdraget påbörjades och som var chef över en organisation som Runar Viksten under ett par decennier haft ett nära samröre med.

Efter att (B) tagit sitt liv uppmärksammades dödsfallet med en tyst minut och alla polisstationer i landet flaggade på halv stång. Det förmedlades ett budskap att "**Svensk polis hedrade**" "**den bortgångne polischefen**". En minnesgudstjänst hölls i Kungsholmens kyrka i Stockholm den 15 mars 2023. En månad

⁵⁷ Se avsnitt 12.7 "**Polismyndigheten anmäler sig själv**" (sid. 172 ff) i Holgersson, Bünzli & Shamhi, 2023.

2. Fördjupad fallbeskrivning av en anmärkningsvärd karriär

senare, den 14 april 2023, begravdes (B) i Norrköping och i media framgick att det var en stor procession med ridande poliser, MC-poliser och polisbilar. Det har inte gått att finna något annat exempel på att polisledningen beslutat om en nationell tyst minut för en anställd som tagit sitt liv – inte heller att man lagt ned drygt 1,6 miljoner kronor på en minnesstund och en *”hedersbegravning”* med en poliskortege för en anställd som tagit sitt liv⁵⁸ eller som delgivits misstanke om ett grovt brott. Denna storslagna gest räckte dock inte för att tysta kritiken och begrava skandalen.

Polisledningen valde tystnad som svar på kritiken mot hanteringen av (B) och anmälde sig själv, vilket är ett vanligt förfaringsätt när myndigheten ifrågasätts i media. Sannolikheten att en sådan anmälan ska leda till att någon blir fälld för brott är dock lägre än en anmäld cykelstöld. Men genom att göra en anmälan kan polisledningen hävda att den inte kan uttala sig på grund av att anmälan ska utredas. I efterhand, när förundersökning inte inleds eller läggs ned, kan myndigheten rättfärdiga sitt agerande med argumentet att Åklagarmyndigheten inte funnit att något fel har begåtts. I [bilaga 1](#) visas att en sådan slutsats är förknippad med flera svagheter.

När det gällde agerandet mot (B) yttrade sig rikspolischefen som att polisen *”inte hade kunnat agera på något annat sätt”*, men valde att inte närmare förklara eller utveckla denna slutsats. För att bemöta kritik skickade Polismyndigheten istället fram polismästare (E) som under rubriken *”svårt att se vad vi skulle ha för ansvar”* framförde att det *”i dagsläget”* inte fanns anledning till någon självkritik när det gällde hanteringen av (B). (E) har i flera sammanhang representerat Polismyndigheten och då presenterats som *”Polisens HR-chef”*. Det ger mer genomslag än om han presenterades som handläggare, vilket var hans verkliga roll när han försvarade Polismyndighetens hantering av (B). Han har aldrig varit chef för polisens HR-avdelning och i sina ansökningshandlingar till en chefstjänst som han senare fick uppgav han att hans *”nuvarande befattning”* var sektionschef på polisens HR-avdelning trots att han då enbart var handläggare. Runar Viksten har fäst stor tillit till (E):s utsagor och (E) har haft en central roll när det gäller att försvara valet av (A) som underrättelsechef.

Senare skickade Polismyndigheten in en arbetsmiljöutredning till Arbetsmiljöverket, men polisens huvudskyddsombud ansåg att den hade så stora brister att man skickade in en egen, kompletterande skrivelse. Där skrev man att polisledningen *”ändrat väsentliga delar i utredningen”* och tagit bort eller tonat ned självkritiska partier om orsaker och konsekvenser. Polismyndighetens agerande ledde ännu en gång till att media ställde kritiska frågor – vilka åter möttes av tystnad. Polismyndigheten hävdade att man inte agerat på ett felaktigt sätt gentemot (B), men efter att Arbetsmiljöverket utrett frågan åtalsanmäldes polisledningen för brott mot arbetsmiljölagen. Det skedde dock långt senare och först en vecka efter att dåvarande rikspolischef hade ersatts av en ny rikspolischef.

2.5.4 (A):s agerande och myndighetens brott mot grundläggande principer i regeringsformen

När det gäller hanteringen av (A) fortsatte Polismyndigheten att agera på ett liknande sätt som tidigare där man inte följde egna regler för anställdas tjänstgöring och befogenheter och dessutom bröt mot regeringsformen genom att göra avsteg från likhetsprincipen och kraven om att en myndighet ska vara objektiv, saklig och leva upp till offentlighetsprincipen. Efter att fallet med (A) och (B) fick uppmärksamhet i media uttryckte (A) i en intervju att: *”Jag är också en av få strategiska chefer som faktiskt är ute och resursförstärker ingripande verksamheten.”* (A) saknar grundutbildning som polis. Hon har inte genomfört aspiranttjänstgöring, saknar utryckningsförarutbildning och har ringa praktisk erfarenhet av att arbeta i yttre tjänst. Polisyrket beskrivs inom forskningen som ett hantverk där stor

⁵⁸ Som tyvärr inträffar då och då (se till exempel Svensson (2020) där det framgår att minst 15 poliser tagit livet av sig under en tioårsperiod). Det har förekommit att poliser som tagit livet av sig har klassats som arbetsskada (se t.ex. Hjort, 2013).

2. Fördjupad fallbeskrivning av en anmärkningsvärd karriär

vikt läggs vid att poliser utvecklar sina färdigheter genom erfarenheter. Detta verkar inte gälla (A) som omedelbart och utan erforderlig utbildning samt med ringa praktisk erfarenhet (tre arbetspass) ansågs behärska detta hantverk så mycket att hon, åtminstone enligt henne själv, utgjorde en resursförstärkning och tilläts att tjänstgöra i ingripandeverksamheten.

Det finns en funktionsinriktad polisutbildning på ett år som anställda med bland annat juristutbildning kan genomgå för att få polismans befogenhet och kunna agera som polis i yttre tjänst. (A) har inte genomgått denna utbildning, men tilläts trots detta att ingå i ingripandeverksamheten. Förutom att hon har överdrivit⁵⁹ hur många tjänstgöringspass hon genomfört i ingripandeverksamheten, där Polismyndigheten har försökt hindra en granskning av hennes påståenden, går det att ställa frågan varför inte (A) fokuserar på den verksamheten som utgör hennes ansvarsområde. Hon genomförde utbildningar och arbetspass i ingripandeverksamheten när hon var underrättelsechef och har fortsatt med detta i sin nya roll som handläggare⁶⁰ på den nationella operativa avdelningen. Enligt kursintygen har hennes utbildningar i polisiär konflikthantering omfattat hundratals timmar. Det är svårt att se nyttan av detta i förhållande till hennes uppgifter och det kan ur ett likhetsperspektiv jämföras med exempel i kapitel 5 där personer i linjeverksamheten av resursskäl nekats att få gå kortare utbildningar som de är i behov av för att utföra sitt uppdrag. Kostnaden för den Polkon-utbildning som (A) och (F) genomfört beräknas ha överstigit en miljon kronor.

Efter att (A) i intervjuer har hävdat att hon var resursförstärkning i ingripandeverksamheten gick hon under 2023 delar av den introduktionsutbildning på två veckor som polisaspiranter genomgår innan de påbörjar sin praktik. Under praktiken räknas inte aspiranterna som att de resursförstärker verksamheten utan som att de är under utbildning, men (A) hävdade att och behandlades som om hon var en resurs. Det är uppenbart att (A) särbehandlas av Polismyndigheten när hon tilläts bära vapen och ingå i ingripandeverksamheten. Det gäller även för hur Polisförbundet agerat. Förbundet har varit noga med att påpeka att det är viktigt att polisutbildningen inte förkortas, men de har undvikit att reagera på ovanstående förhållande. Att någon utan polisutbildning tilläts arbeta på det sätt (A) har gjort går också att ifrågasätta ur ett arbetsmiljöperspektiv, men Polisförbundet har heller inte ur den aspekten påpekat att det är ett problem att deras medlemmar får tjänstgöra med någon som inte har den utbildning som krävs av andra som arbetar i ingripandeverksamheten.

Två veckor efter (B):s jordfästning medverkade (A) i radioprogrammet *Medierna* där hon var mycket kritiskt till att medierna med tanke på vad som stått i det PM säkerhetsskyddschefen upprättade valde att inte beskriva henne som brottsoffer. Det går för det första att konstatera att en sökning på (A):s namn och ordet "*brottsoffer*" ger många träffar till olika texter som publicerats i media. För det andra är definitionen av "*brottsoffer*" någon som har utsatts för ett brott och (A) har upprepade gånger i media framfört att hon inte utsatts för något brott, till exempel i DN: "*Jag har inte blivit utsatt för något brottsligt.*"

Innehållet i säkerhetsskyddschefens PM, utsagor i förundersökningen, Runar Vikstens rapport och hennes yttranden i media skulle kunna sammanfattas med att (A) först har hävdat att hon under flera år blivit utsatt för förnedring, psykisk misshandel, förföljelse med mera, som det inte finns något annat än hennes egna utsagor som styrker, men att hon tog tillbaka ett detaljerat vittnesmål när (B) genom rikspolischefens försorg fick kännedom om vad hon framfört och påstod att säkerhetsskyddschefen hade missförstått henne. Samtidigt har hon lämnat information till andra att hennes förhållande med (B) var destruktivt och att hon kände en oro för vad (B) kunde göra mot henne på grund av svartsjuka

⁵⁹ Bland annat vad gäller hennes yttranden som presenteras i Runar Vikstens rapport.

⁶⁰ Har benämningen verksamhetsexpert.

2. Fördjupad fallbeskrivning av en anmärkningsvärd karriär

när hon träffat en ny man. Sedan, när den utpekade förövaren tagit sitt liv, gick hon ut och kritiserade media för att de inte framställt henne som ett brottsoffer – med hänvisning till de uppgifter som hon lämnat tidigare om att hon var ett brottsoffer, men som hon hade tagit tillbaka.

2.5.5 Problemen begravdes

När (B) gått ur tiden lades den pågående förundersökningen ned och ingen utreddes för medhjälp till de brott han misstänktes för såsom medhjälp till grovt tjänstefel eller medhjälp till tjänstefel, eller för andra brott. För Polismyndighetens och vissa befattningshavares renommé var det fördelaktigt att vissa förhållanden inte blev belysta, men inte för att kunna komma tillrätta med de problem som tas upp i denna rapport.

3. Rekrytering till centrala funktioner inom Polismyndigheten

3.1 Inledning

I detta kapitel ges exempel på hur rekryteringar till centrala funktioner inom Polismyndigheten har genomförts. Återkommande drag framträder, såsom personkopplingar vid tillsättningsärenden, men också hur utvalda personer görs konkurrenskraftiga med hjälp av riktad kompetensutveckling och arbetsledningsbeslut där de blir tillförordnande chefer för den tjänst de senare söker.

Att beskriva förfaranden där myndighetsledningen bryter mot regler och ignorerar grundläggande principer har betydelse eftersom högsta ledningen också är kulturbärare. Hur tjänstetillsättningar och befordran genomförs på denna nivå fungerar som modell för vad som är tillåtet och vilka informella normer som i praktiken gäller, oavsett det formella regelverket. Av de exempel som presenteras i kapitlet framgår att det mönster som kunde skönjas i föregående kapitel vad gäller (A), och även vad som framträder i kapitel 6 där exempel ges från olika hierarkiska nivåer, har sin motsvarighet inom Polismyndighetens allra högsta nivå.

I kapitlet kommer namnen på vissa polisanställda bytas ut mot bokstäver. Sju av dessa förekom i föregående kapitel. Ett tiotal bokstavsbezeichnungar tillkommer i detta kapitel⁶¹. I en del korta beskrivningar används inte någon bokstavsbezeichnung utan istället nämns enbart sådant som namnet på funktionen. Allmänna handlingar har i stor utsträckning legat till grund för de fall som presenteras i kapitlet och det kan vara värt att peka på att det har varit arbetskrävande att försöka få ut efterfrågade handlingar. Många av begärandena har fått formuleras om och kompletteras, svar har dröjt länge och det har ofta krävts påminnelser. Polismyndighetens uppfinningsrikedom vad gäller att formulera mer eller mindre osannolika avslagsgrunder har gjort att denna process har fått en egen bilaga (se [bilaga 4](#)). Att Polismyndigheten inte effektuerar begäranden i linje med offentlighetsprincipen har utgjort en begränsning både i beskrivningar av exemplen och i antal exempel. Fler fall har identifierats än de som presenteras i detta kapitel. Exempelen som presenteras har lite olika karaktär och kan därför illustrera mångfalden i de sätt som förekommer för att kringgå de reglerade principerna för tjänstetillsättningar inom staten.

3.2 Kopplingar till rikspolischefen – en gemensam nämnare vid flera tjänstetillsättningar

3.2.1 Rekrytering av (D) som chef för Noa och ställföreträdande rikspolischef

Ett PM med en kravprofil⁶² är en av de handlingar som finns i ärendet rörande rekrytering av (D) som chef för den nationella operativa avdelningen (Noa). Det är upprättat av chefen för polisenheten på Justitiedepartementet. I PM:et angavs att ansvarsområdet för chefen för Noa bland annat skulle vara att:

- strategiskt leda, samordna, följa upp och utveckla Noa:s verksamhet vad avser ledning och samordning av operativ verksamhet samt verksamhetsplanering, budgetprocess och regelstyrning,
- utveckla samverkan med nationella och internationella partners,
- vara ställföreträdande myndighetschef.

⁶¹ Vilket också innebär att citat med namnen kommer att bytas ut mot dessa bokstäver, men även mot hon, han henne och honom.

⁶² PM kravprofil. Ju2020/02860.

3. Rekrytering till centrala funktioner inom Polismyndigheten

Ett av de så kallade "ska-kraven"⁶³ för anställningen som Noa-chef angavs vara: "**Goda kunskaper om polisverksamheten**". Detta krav är rimligt med tanke på den centrala roll som Noa har i polisverksamheten och att det i rollen som Noa-chef också ingick att vara ställföreträdande myndighetschef. En sådan kunskap var särskilt önskvärd med tanke på att den person som var rikspolischef när (D) rekryterades visserligen var utbildad polis, men hade utexaminerats för 40 år sedan och efter endast några år som färdig polis hade börjat arbeta vid Säkerhetspolisen (Säpo) där han arbetade ända fram till att han blev rikspolischef. Under sina år på Säpo hade han bland annat rollen som kommunikationsdirektör och var sedan operativ chef och därefter biträdande generaldirektör innan han blev säkerhetspolischef år 2012. Han arbetade nära (D) under sin tid på Säpo⁶⁴. Detta innebär att både dåvarande rikspolischef och hans ställföreträdare enbart hade erfarenheter av att vara chef inom en och samma myndighet.

Polismyndigheten består till skillnad från Säkerhetspolisen av en stor mängd verksamhetsfält av olika karaktär. Säkerhetspolisen är dessutom betydligt mindre än Polismyndigheten. När (D) anställdes vid Polismyndigheten år 2020 hade Säkerhetspolisen en budget på cirka 1,5 miljarder kronor och antal anställda var cirka 1 400 personer. Det kan jämföras med Polismyndighetens budget år 2023 på ca 35 miljarder kronor och cirka 35 000 anställda. Säpo:s budget och antal anställda var med andra ord, då (D) lämnade denna organisation, cirka 4 procent av Polismyndighetens nuvarande budget och antal anställda.

Den person som tillträdde som rikspolischef den 1 december 2023 har erfarenheter av en något större organisation än Säpo genom att hon tidigare varit chef för Åklagarmyndigheten (cirka 1 800 anställda). Hon har dock ingen polisiär bakgrund och det är därmed mer uppenbart att hon jämfört med sin föregångare är i behov av en biträdande rikspolischef med omfattande kunskap om polisens verksamhet. Det var uppenbart att det behövdes någon annan än (D), men det gällde även för hennes föregångare som framgår ovan.

(D) har ingen polisiär bakgrund, men har gått polisens chefsprogram mot det indirekta ledarskapet och tvåveckorskursen "*Polischef i beredskap*". Han har också gått en kurs i "*Polisoperativ juridik*". Precis som för kursen "*Polischef i beredskap*" finns inte angivet i hans cv hur lång denna kurs var. Av cv:t framgår att han efter en doktorsexamen i statsvetenskap i England, som handlade om migranternas ställning, har arbetat på Säkerhetspolisen i 14 år och innehaft olika funktioner. Det framgår inte om han lett några lyckade utvecklingsprojekt eller annan verksamhetsutveckling på Säpo. När han blev operativ chef för säkerhetspolisen år 2016 blev han också Säpos representant i Polismyndighetens nationella operativa ledningsgrupp som leds av chefen för Noa. Noa hade bland annat funktionsansvar för den nationella insatsstyrkan, polisflyget, nationella bombskyddet och telefonväxeln.

I PM:et med kravprofilen för anställningen som chef för den nationella operativa avdelningen (Noa) saknades det information och det stod istället "x" på vissa ställen: "*Antalet anställda vid NOA är omkring xxx. Av dessa är xx procent polisutbildade. Andelen kvinnor är xx procent och andelen män xx procent*".⁶⁵ När frågan ställdes varför det stod "x" i kravprofilen erhöles svaret att: "*Xxx i underlaget beror på att tjänsten aldrig utlystes och underlaget inte helt och hållet färdigställdes*".⁶⁶ Eftersom anställningen aldrig utlystes fanns heller inte någon sökandeförteckning som kunde lämnas ut.

⁶³ Med "*Ska-krav*" avses krav som anges att kandidaten måste uppfylla för att kunna komma i fråga för att anställas.

⁶⁴ Med tanke på de funktioner (D) och rikspolischefen hade samtidigt på Säpo (jämförelse av deras CV).

⁶⁵ PM kravprofil. Ju2020/02860, s. 2.

⁶⁶ Mejl från Regeringskansliet juni 2023.

3. Rekrytering till centrala funktioner inom Polismyndigheten

Genom att vara Säkerhetspolisens representant vid de möten som hade hållits i Polismyndighetens nationella operativa ledningsgrupp fick (D) en inblick i hur arbetet i denna ledningsgrupp gick till. Han lyssnade på frågor som togs upp under dessa möten som rörde polisens verksamhet, men det är svårt att se att han därigenom nådde upp till ska-kravet ”*Goda kunskaper om polisverksamhet*”. Detta krav, liksom övrig text i det upprättade PM:et, blev dock ointressant i och med att anställningen aldrig konkurrensutsattes. Ett enda namn finns med i de handlingar som finns arkiverade som aktuell som chef för Noa och det är (D). (D):s korta cv, som saknar flera förhållanden som anges i kravprofilen, är inte skapad av den sökande själv utan av chefen för polisenheten på justitiedepartementet. Det gjordes dagen efter att regeringen fattade beslutet om att tillsätta (D) som Noa-chef⁶⁷.

Varför anställningen inte lystes ut går inte att finna något svar på och varför just (D) fick anställningen framgår heller inte. Det har inte varit möjligt att undersöka e-post-loggar mellan justitiedepartementet och den dåvarande rikspolischefen rörande konversation om (D):s anställning eftersom e-postkonversation gallrats av både Polismyndigheten och Regeringskansliet.

Sammanfattningsvis har en person med stora luckor vad gäller kunskap om polisens verksamhet tilldelats en nyckelbefattning inom Polismyndigheten. Beslutet fattades av regeringen utan att anställningen lystes ut. Vad som låg till grund för bedömningen att (D) var en lämplig person för denna befattning är oklart. (D) hade arbetat nära dåvarande rikspolischef i dennes tidigare anställning på Säpo. En gemensam nämnare vid flera av de tillsättningar av nyckelbefattningar som tas upp i detta kapitel är att de haft en nära arbetsrelation med denne rikspolischef vilket är ett bestående avtryck som kan ses som hans eftermäle i Polisorganisationen.

Men regler om att förtjänst och skicklighet ska vara styrande vid tillsättningsförfaranden åsidosattes redan innan före rikspolischefen tillträdde. Hans agerande förstärkte dock den problematik som fanns sedan tidigare.

Under den mediala uppmärksamheten angående affären med (A) och (B) har (D) i huvudsak varit osynlig. Detta trots att han hade varit chef för Noa i över två år innan ärendet fick uppmärksamhet i media. Han har därmed varit ansvarig för flera frågor där Polismyndighetens agerande varit föremål för kritik – bland annat att (A) och (F) fått behålla sina tjänstevapen. Vidare har hans meriter inte blivit ifrågasatta och yttranden där det påvisats⁶⁸ att han har presenterat förhållanden på ett missvisande sätt har inte fått uppmärksamhet.

3.2.2 Rekrytering av (I) som stabschef på rikspolischefens kansli

Rikspolischefens kansli ansvarar för stöd och strategisk rådgivning till rikspolischefen, där stabschefen har en central roll⁶⁹. (I) fick en nyinrättad befattning som stabschef, men informellt hade denna beteckning använts tidigare. Innan dåvarande rikspolischefen tillträdde har de som informellt betecknats som stabschefer haft en omfattande erfarenhet av polisens verksamhet. (I) saknade sådan kunskap. Däremot har hon, i likhet med (D), haft en nära arbetsrelation till den rikspolischef som rekryterade henne. I media fick det viss uppmärksamhet att denne efter tolv dagar rekryterade sin tidigare stabschef på Säpo till en liknande roll i Polismyndigheten utan att anställningen lystes ut och det påtalades att anställningar vid statliga myndigheter i normalfallet ska annonseras ut och ske i konkurrens. Rikspolischefen använde sig dock av en paragraf i polislagen som tillåter förflyttning av

⁶⁷ Framgår av fliken dokumentegenskaper i D:s CV.

⁶⁸ Se t.ex. Holgersson & Westman, 2021, s. 92.

⁶⁹ Sedan 2022 är den stabschef dåvarande rikspolischefen rekryterade tillförordnad chef för rikspolischefens kansli (var fallet när detta avsnitt skrevs i oktober 2023).

3. Rekrytering till centrala funktioner inom Polismyndigheten

personal från Säkerhetspolisen till Polisen⁷⁰. Polisförbundets ordförande på Säpo var förvånad över den arbetsrättsliga grunden för förflyttningen⁷¹. Han förklarade att som förflyttningsrätten beskrivs i förarbetena i lagen är det primärt en möjlighet som Säkerhetspolisen har fått för att kunna göra sig av med medarbetare som man inte längre har förtroende för, men där det inte finns saklig grund för uppsägning av personliga skäl och inte råder arbetsbrist.

Det enda fall den fackliga ordföranden kände till sedan tidigare var när en av deras medlemmar inte godkändes i provningen för säkerhetsklass två och därmed inte kunde arbeta kvar på Säkerhetspolisen, men däremot kunde flyttas till Polismyndigheten. Detta förhållande var inte aktuellt när det gällde flytten av (I). Vidare kan förflyttningsrätten användas för att få cirkulation på personal i syfte att göra plats för nya förmågor, men den fackliga ordföranden sade att Säpo snarare har problem att behålla personal och att (I) och (J), som beskrivs i nästföljande avsnitt där också den dåvarande rikspolischefen använde sig av förflyttningsrätten, inte var personer som uppfattades ha tappat stinget och som behövde ersättas av personer med bättre driv. Den fackliga ordföranden på Säpo framförde att:

”– Jag har inget emot att enskilda medarbetare går vidare till en annan arbetsplats eller att rikspolischefen ser till att få kompetenta personer i sin absoluta närhet. Men en anställning i staten ska baseras på förtjänst och skicklighet och det bygger på att det finns ett urval av sökande.”⁷²

Varken den nyutträdde chefen för Säpo eller rikspolischefen ville svara på medias frågor om rekryteringen. Polismyndighetens kommunikationsavdelning meddelade att stabschefen har:

”anställts i enlighet med gällande bestämmelser. Anställningen har också samverkats med arbetstagarorganisationerna utan att de hade något att erinra. Statliga anställningar kan överklagas hos Statens överklagandenämnd om någon anser att beslutet har gått vederbörande emot.”⁷³

Hänvisningen till Statens överklagandenämnd (SÖN) kan ses i ljuset av att Polismyndigheten har fått kritik av JO för att inte följa SÖN:s beslut (se nedan) och att Polismyndighetens inställning vid arbetsledningsbeslut är att dessa inte är överklagningsbara till SÖN. Polisförbundets förbundsjurist framförde att Polisförbundet inte kom med några invändningar eftersom det är så här regelverket ser ut och att lagstiftaren gett Säkerhetspolisen den här möjligheten, men att: *”Generellt förordar vi alltid att anställningar görs genom rekrytering där flera kan söka och urvalet sker utifrån förtjänst och skicklighet.”⁷⁴*. Media försökte ställa följdfrågor till Polismyndigheten om varför tjänsten inte konkurrerades ut, men konstaterade kort att: *”ingen har återkommit”⁷⁵*.

⁷⁰ Delin, Örstadius & Rothmaier, 2019. <https://www.dn.se/nyheter/sverige/fem-myndighetschefer-gav-toppjobb-till-tidigare-kollegor/>

⁷¹ Hagström, 2019a. <https://polistidningen.se/2019/11/kritik-mot-thornbergs-rekryteringar/> Information i stycket i texten är hämtad från denna artikel i polistidningen.

⁷² Hagström, 2019a. <https://polistidningen.se/2019/11/kritik-mot-thornbergs-rekryteringar/>

⁷³ Delin, Örstadius & Rothmaier, 2019. <https://www.dn.se/nyheter/sverige/fem-myndighetschefer-gav-toppjobb-till-tidigare-kollegor/>

⁷⁴ Hagström, 2019a. <https://polistidningen.se/2019/11/kritik-mot-thornbergs-rekryteringar/>

⁷⁵ Delin, Örstadius & Rothmaier, 2019. <https://www.dn.se/nyheter/sverige/fem-myndighetschefer-gav-toppjobb-till-tidigare-kollegor/>

3. Rekrytering till centrala funktioner inom Polismyndigheten

Dåvarande rikspolischefens beslut att anställa sin tidigare stabschef på Säpo som stabschef vid Polismyndigheten innebar att denna fick en lön på 101 000 kronor i månaden. Sedan dess har lönen ökat med 15 000 kronor (15 %) och (I) har numera en månadslön på 116 000 kronor i månaden⁷⁶.

Den 8 december 2022 beslutade regeringen att chefen för rikspolischefens kansli (se (K) nedan) skulle bli chef över avdelningen för särskilda utredningar. Det innebar att det uppstod ett behov att utse en tillförordnad chef för rikspolischefens kansli. 121 personer hade sökt tjänsten vid föregående utlysning. Många av dem var meriterade och arbetade inom Polismyndigheten, men rikspolischefen valde inte någon av dem utan beslutade genom ett arbetsledningsbeslut att (I) skulle bli tillförordnad chef för denna enhet. Som chef för Rikspolischefens kansli innebar det att (I) hamnade på en indirekt chefsnivå genom att hon har underställda chefer. Hon saknade erfarenhet av denna typ av chefsbefattning⁷⁷. Hon hade inte genomgått något av polisens ledarskapsprogram och hade i övrigt inte genomgått någon ledarskapsutbildning. Hennes bakgrund är att hon är jurist och hon har i huvudsak verkat i sådana roller, bland annat på justitiedepartementet i drygt tio år och ungefär lika länge på Regeringskansliet, innan hon började arbeta på Säkerhetspolisen⁷⁸.

Den avgångne rikspolischefen kan inte längre hålla (I) under sina vingar, men han kunde se till att hon blev konkurrenskraftig för att ha möjligheter att behålla en nyckelfunktion inom Polismyndigheten. Att ge befattningshavare erfarenhet av att inneha en tjänst är ett vanligt förfaringssätt för att göra någon konkurrenskraftig inför en framtida utlysning av en tjänst. Det tillfälliga förordnandet som chef över rikspolischefens kansli kommer att vara meriterande om (I) i framtiden söker chefstjänster inom Polismyndigheten. När detta avsnitt skrevs hade anställningen som chef över rikspolischefens kansli inte lyst ut, utan (I) var fortfarande tillförordnad chef för denna enhet.

3.2.3 Rekrytering av (J) som samordnare för myndighetens tillväxt

(J) handplockades av dåvarande rikspolischef till en nyinrättad tjänst som samordnare för myndighetens tillväxt vilket innebar att vara ansvarig för att Polismyndigheten skulle växa med 10 000 medarbetare till år 2024. Rekryteringen gick till på samma sätt som för (I) ovan där specialparagrafen att kunna flytta personal från Säpo till Polismyndigheten utnyttjades. (J) började tjänsten i augusti 2018, men i media framgick att han

*”redan nu har han tjuvstartat på halvtid. Han befinner sig återigen nära mannen som han kallar både sin vän och mentor – den tidigare Säpochefen och nuvarande rikspolischefen Anders Thornberg.”*⁷⁹

Thornberg beslutade att (J) skulle få titeln polismästare⁸⁰ i den nyskapade tjänsten. I jämförelse med sin lön på Säkerhetspolisen innebar anställningen på Polismyndigheten att (J) fick en löneökning med cirka 15 000 kronor i månaden (20 procent). Numera har han en månadslön på 101 000 kr⁸¹.

(J) berättade i en intervju i Polistidningen att det var rikspolischefen, när denne tidigare var chef för Säpo, som såg till att (J) ”blev polis enligt ett smått unikt koncept” där det enligt polisförordningen finns möjlighet för en polischef att – ”som det skämtsamt kallas – ’dubba’ någon till polis”. För (J) ”utgjordes den särskilda chefsutbildningen av juridikstudier som kombinerades med färdighetsträning samt en

⁷⁶ E-post från Lönesupport, Polismyndigheten, augusti 2023.

⁷⁷ Enligt hennes CV som Polismyndigheten förmedlade. (A485.641/2023)

⁷⁸ Enligt hennes CV som Polismyndigheten förmedlade. (A485.641/2023)

⁷⁹ Grahn, 2018. <https://polistidningen.se/2018/07/varvad-till-nyskapad-tjanst/>

⁸⁰ En av de högsta titlar som går att ha inom Polismyndigheten. Det finns sexton titlar under Polismästare inom Polismyndigheten och tre högre titlar (rikspolischef, polisdirektör och biträdande polisdirektör/rikspolischef).

⁸¹ A491.094/2023.

3. Rekrytering till centrala funktioner inom Polismyndigheten

*polis chefsutbildning vid Linnéuniversitetet*⁸². Det angavs i artikeln att det hösten 2016 var *"dags att omsätta teori och lektioner till praktik"* och han arbetade *"under fyra månader som polis i region Stockholm"*⁸³. (J) uppgav i intervjun i Polistidningen att det *"känns naturligt för honom att kalla sig polis och bära uniform"* där hans komfortzon *"sträcker sig bortom skrivbord och kontorsmiljöer"*⁸⁴.

Vid kontakt med Linnéuniversitetet framgick att den enda kurs (J) genomgått på Linnéuniversitetet var kursen *"Polischef i beredskap"* som genomfördes år 2015⁸⁵. Av studieplanen framgår att den bestod av ett endagsseminarium i Stockholm, ett tredagarsinternat i Växjö och ett tredagarsinternat i Stockholm samt en hemtentamen via en lärplattform⁸⁶. Med hemstudier omfattade kursen 14 dagar och som framgår av bilagorna i kapitel 2 var den **INTE** inriktad på att agera som polis, utan de moment som exempelvis innefattade ordningslagen, och polislagen inriktade sig på myndighetsbeslut.

Enligt uppgifter från Säkerhetspolisen har (J) gått en introduktion i polisverksamhet där det ingick utbildning i operativ juridik kopplad till Säkerhetspolisens verksamhet samt en förvaltningskurs på 15 hp. (J) fick även genomgå en grundläggande vapenutbildning omfattande 5–10 dagars heltidsutbildning för att uppnå enskilda färdigheter motsvarande kompetenskrav för ordinarie polismän vid Säkerhetspolisen⁸⁷.

Beslut om att tilldela (J) ett tjänstevapen vid Säkerhetspolisens fattades i maj 2016 och tjänstevapnet återlämnades i maj två år senare⁸⁸. Det var tre månader innan han påbörjade anställningen inom Polismyndigheten. I polistidningens artikel som publicerades i juli 2018 framförde han att: *"Parallellt med mina nya uppgifter ska jag bland annat försöka ta arbetspass inom IGV för att inte tappa bort det jag kämpat för att lära mig."*⁸⁹. Av en begäran som gjordes fem år efter att (J) anställts av Polismyndigheten framgick att han inte arbetat något pass i ingripande verksamhet under dessa fem år och heller inte på annat sätt verkat i rollen som polis genom att hålla förhör eller delta i en brottsutredning⁹⁰.

Av FAP 104-2 framgår att ett tjänstevapen enbart får tilldelas en polisman som *"i sin funktion förväntas utföra ingripanden som kan innefatta våldsanvändning"*. Vidare framgår att ett tjänstevapen endast får tilldelas den som *"har godkänts i grundutbildning i polisiär konflikthantering som beslutats av Polismyndigheten"*. (J) har inte genomfört denna utbildning⁹¹. En begäran att ta del av handlingen med beslutet att tilldela (J) ett tjänstevapen avslogs med hänvisning till att den upprättade handlingen omfattas av sekretess med motiveringen att:

*"Även om de nu begärda uppgifterna endast rör en anställd kan det enligt Polismyndighetens mening antas att den framtida verksamheten skadas om uppgifterna röjs."*⁹²

⁸² Grah, 2018. <https://polistidningen.se/2018/07/varvad-till-nyskapad-tjanst/>

⁸³ Grah, 2018. <https://polistidningen.se/2018/07/varvad-till-nyskapad-tjanst/>

⁸⁴ Grah, 2018. <https://polistidningen.se/2018/07/varvad-till-nyskapad-tjanst/>

⁸⁵ E-post från Linnéuniversitetet, september 2023.

⁸⁶ "Polischef i beredskap". Studieguide och välkomstbrev. Linnéuniversitetet Växjö. 2015-09-29.

⁸⁷ Kursplan, 2016-02-29. Säkerhetspolisen.

⁸⁸ E-post från Säkerhetspolisen, september 2023.

⁸⁹ Grah, 2018. <https://polistidningen.se/2018/07/varvad-till-nyskapad-tjanst/>

⁹⁰ A565.148/2023.

⁹¹ A522.587/2023 samt Kursplan, 2016-02-29, Säkerhetspolisen.

⁹² A500.010/2023, s. 2.

3. Rekrytering till centrala funktioner inom Polismyndigheten

Av Polismyndighetens svar gick att dra slutsatsen att det fanns en sådan handling och att (J) hade tilldelats ett tjänstevapen trots att det inte fanns lagliga förutsättningar för det. Den polischef som fattade det beslutet kan därför misstänkas för tjänstefel, men vem som gjorde det är oklart i och med att Polismyndigheten inte lämnade ut handlingen. Polismyndighetens agerande följde ett tidigare mönster att mörka information och skydda höga chefer (se vidare [bilaga 4](#))⁹³.

3.2.4 Rekrytering av (K) som chef för Avdelningen för särskilda utredningar

Den 1 januari 2023 tillträdde (K) som chef för Avdelningen för särskilda utredningar (SU) med en tillsvidareanställning fram till sista december 2026. Tjänsten hade lysts ut och förutom (K) hade 23 andra sökt denna chefstjänst⁹⁴. Flera av dessa kunde utifrån sitt cv uppfattas som starkare kandidater till den utlysta tjänsten än (K), till exempel:

- En person som sedan två år tillbaka arbetade som rådman vid en tingsrätt och hade erfarenhet av att vara hovrättsassessor. Hon hade varit jurist vid rättssekretariat vid Polismyndigheten i Skåne och senare bland annat varit rättsakkunnig vid justitiedepartementet och rättsakkunnig föredragande hos JO. Hon hade även arbetat fyra år som jurist vid SU (Avdelningen för särskilda utredningar).
- En person hade varit kanslichef och tillika biträdande avdelningschef för SU i fem år. Dessförinnan hade han varit kanslichef där i två år och haft en mängd funktioner inom Polismyndigheten. Han var utbildad polis och officer och hade bland annat genomgått Polisens chefsprogram – det strategiska ledarskapet och en 20 hp kurs i chef och ledarskap.
- En person hade tjugo års erfarenhet från olika chefspositioner inom polisen på lokal, regional, central och internationell nivå. Han har bland annat varit internutredningschef inom UNHCR, rikskriminalchef och länspolismästare.

Av utlysningstexten till anställningen framgick att det förutom en akademisk examen krävdes kunskap om utredningsverksamhet. (K) hade ingen erfarenhet av att arbeta med brottsutredningar och en begränsad erfarenhet av utredningsverksamhet. I rollen som nationell samordnare för utsatta EU-medborgare hade han lett en statlig utredning under ett år. Han har en juristexamen och har under sju månader varit tf rådman vid Stockholms tingsrätt. Han har även politisk bakgrund som statssekreterare för justitieministern, pressekreterare för justitieministern och han var rättsakkunnig på justitiedepartementets straffrättsenhet i fyra år. Han blev efter sitt arbete på justitiedepartementet chefsombudsman för Moderaterna i Stockholm. Därefter blev han tf rådman vid Södertörns tingsrätt⁹⁵. Han hade denna befattning under knappt ett år⁹⁶ innan han blev rättschef och tillika avdelningschef vid Polismyndigheten. I utlysningstexten som chef för Avdelningen för särskilda utredningar efterfrågas vidare en dokumenterat bra chef och ledare. Många som sökte anställningen kallades inte till intervju, men (K) kallades till intervju trots att det i hans cv inte finns något som visar att han är en dokumenterat bra chef och ledare.

År 2019 beslutade dåvarande rikspolischef att (K) skulle vara chef för rikspolischefens kansli. En genomgång av de personer som haft denna befattning de senaste tio åren innan (K) tillträdde visade att de hade haft omfattande erfarenhet av polisverksamhet och varit polischefer. Att utse (K) kan därför ses som ett skifte i synen på vilka erfarenheter som var önskvärda i denna befattning. Ett flertal av de 121 personer som sökte till befattningen hade gedigna meriter av olika polischefsbefattningar. Att (K) blev chef följde något som kan ses som ett signum efter att just nämnda rikspolischef tillträtt – att

⁹³ Se även Holgersson, 2021.

⁹⁴ Ju 2022/01328.

⁹⁵ Ju 2022/01328, cv (K).

⁹⁶ E-post från Södertörns tingsrätt, september, 2023.

3. Rekrytering till centrala funktioner inom Polismyndigheten

personer som utses till nyckelbefattningar har bristande kunskap om det område de ska leda. Effekterna av hans tillsättningsförfaranden kvarstår efter hans utträde ur Polismyndigheten.

När (K) sökte anställning som chef för SU hade han varit chef för rikspolischefens kansli i drygt tre år och hade således en nära arbetsrelation med den rikspolischef som rekryterat honom till sitt kansli. I sina ansökningshandlingar angav (K) denna rikspolischef som referens. Det finns lite dokumenterat om hur rekryteringsprocessen vid tillsättningen av (K) gått till. Justitiedepartementet har till exempel inte kunnat svara på vilka som var med vid intervjuerna av de som sökte anställningen. Det finns heller inga e-postloggar arkiverade som kan klargöra vilka kontakter som skett mellan Justitiedepartementet och Polismyndigheten kopplat till valet av (K).

I utlysningstexten till tjänsten angavs att avdelningen är en "fristående och oberoende" avdelning inom Polismyndigheten, vilket också brukar betonas när utredningar mot poliser uppfattas som överslätande. Men rikspolischefen har utvecklingssamtal med chefen för SU och sätter dennes lön⁹⁷. Chefstjänsten innebär ett tidsbegränsat förordnande som kan förlängas. Det finns därigenom incitament för den som är chef att ha en god relation till rikspolischefen och vara denne till lags. Av muntliga källor har framgått att dåvarande rikspolischefen och chefen för SU under en period när ett ärende som utreddes av SU rönt stor medial uppmärksamhet hade många möten med varandra under kort tid. Denna uppgift har inte gått att kontrollera eftersom Polismyndigheten inte ville svara på hur ofta de två hade haft möten under den period som efterfrågades, med hänvisning till att rikspolischefens elektroniska almanacka inte var en allmän handling⁹⁸. När det gäller principen att SU ska vara oberoende och fristående kan också nämnas att ingen av de första sju enhetschefstjänsterna lystes ut. Samtliga tillsattes istället genom arbetsledarbeslut⁹⁹. Även dessa tjänster är tidsbegränsade med möjlighet till förlängning.

3.3 Bakgrund från nationella insatsstyrkan (NI) – en gräddfil för att bli chef på Noa

Den typ av verksamhet som **nationella insatsstyrkan (NI)** står för har hög status jämfört med till exempel trafikövervakning, brottsförebyggande verksamhet och utredningsverksamhet¹⁰⁰. Det gör att detta arbetssätt idealiseras även bland de som inte själva har denna bakgrund och att erfarenheter från andra verksamhetsområden har svårt att hävda sina perspektiv¹⁰¹. Synsättet påverkar således både hur verksamheten bedrivs i hela Polismyndigheten och vilka som anses som lämpliga att få chefspositioner på Noa¹⁰², och i andra delar av verksamheten.

I mitten av december 2021 fattade rikspolischefen ett beslut som möjliggjorde att det fick finnas en biträdande avdelningschef på Noa som *"enbart har i uppdrag att vara biträdande chef"*¹⁰³. Föredragande var (D) som dagen före nyårsafton år 2021 beslutade att (L) skulle bli **tillförordnad** biträdande avdelningschef för Noa. (L) tillträdde som tillförordnad biträdande avdelningschef två månader senare. Han hade omfattande kunskap om arbetet på NI efter att ha arbetat i olika funktioner på denna enhet i 14 år. Han saknade dock till stora delar kunskap om annan polisiär verksamhet. Han avslutade sin aspiranttjänstgöring i slutet av 2003 (10 december) och arbetade därefter under 2004

⁹⁷ Holgersson, 2018a, s. 53.

⁹⁸ Holgersson, 2018a, s. 53.

⁹⁹ A413.560/2023.

¹⁰⁰ Framkommit vid samtal med polisanställda som varit involverade i olika beslutsprocesser och särskilda händelser (se exempelvis Holgersson, 2019b; Holgersson, 2023a).

¹⁰¹ Se t.ex. Holgersson, 2019b; Holgersson, Grahn och Viktorsson, 2020.

¹⁰² Även om antal chefer på Noa med en bakgrund på NI har minskat vidmakthålls rådande synsätt.

¹⁰³ A690.616/2020.

3. Rekrytering till centrala funktioner inom Polismyndigheten

som polisassistent i Örebro¹⁰⁴. Han fortsatte arbetet som ingripandepolis under 2005, men sökte och genomgick tester för NI fram till november 2005 då han antogs till deras grundutbildning. Denna startade sista januari 2006. Totalt har (L) 20 månaders erfarenhet av polisens ingripandeverksamhet och det är den erfarenhet han har av polisarbete förutom sin tjänstgöring på NI¹⁰⁵. Nedan framgår också att (L) tidigare blivit utsedd som **chef för NI** på felaktiga grunder.

Anställningen som biträdande avdelningschef lyses ut i slutet av 2021. Det fanns då möjlighet att motivera att (L) skulle få denna anställning i och med att han under 2021 haft rollen som tillförordnad chef. Som tidigare beskrivits är detta ett vanligt förfaringssätt när en chef vill ha en viss person till en chefsbefattning. Tillsättningen av (L) innebar att de två högsta cheferna på Noa hade (och har) betydande kunskapsbrister om större delen av polisens kärnverksamhet.

Även (G) som blev chef för den operativa enheten på Noa har en bakgrund i den **nationella insatsstyrkan (NI)**. Efter polisexamen arbetade han drygt fyra år som ingripandepolis innan han började på NI. Han arbetade på NI under 13 år. På NI var han först operatör, blev gruppchef, insatsledare och slutligen **chef** för denna sektion. Därefter blev han biträdande chef för Västerorts polismästardistrikt och ordförande i den operativa ledningsgruppen i detta polismästardistrikt innan han handplockades till Noa av (B). Under (G):s tid som ordförande i den operativa ledningsgruppen i Västerorts polismästardistrikt minskade antalet närpoliserna i norra och södra Järva. En polis uttryckte i en intervju att: *”Det märkliga är att när vi som närpoliserna äntligen får vara i våra områden så är det när det blir upplopp. Och då är vi iklädda kravallutrustning i stället för tålamod.”*¹⁰⁶. Under 2012 skedde ett 30-tal fall av stenkastning och sju upplopp på Järvafältet och polisens riktade kortsiktiga operativa insatser fick kritik för att de skapade misstro och hat mot polisen¹⁰⁷. Ett halvår senare uppstod omfattande upplopp i Husby som utlöstes av ett polisingripande, och polisens sätt att agera angavs som en avgörande faktor till att upploppen eskalerade¹⁰⁸. Upploppen pågick i fem dagar och spred sig till andra delar av landet.

Forskare som studerade bakgrunden till Husbykravallerna fann att en frustration över polisens agerande var ett återkommande tema i intervjuerna med invånare i Husby¹⁰⁹. I samband med datainsamling till olika forskningsstudier som rapportförfattaren varit involverad i har det framgått att (B) och (G) båda representerade ett förhållningssätt till polisarbete där ett långsiktigt brottsförebyggande arbete inte värdesattes utan att lösningen på de problem som polisen ställdes inför istället uppfattades vara repressiva metoder och kortsiktig kraftsamling¹¹⁰. Genom att båda hade nyckelfunktioner i ledningen av länspolismyndigheten blev detta synsätt det som präglade arbetet, vilket forskning visat kan vara kontraproduktivt för att hindra framväxten av kriminella gäng¹¹¹.

¹⁰⁴ A488.094/2023.

¹⁰⁵ Om utbildningar och frånvaro i form av bland semester och tester på NI räknas bort.

¹⁰⁶ By, 2013. <https://www.dn.se/sthlm/narpoliserna-farre-an-nagonsin/>

¹⁰⁷ Gustafsson, 2012. <https://www.svd.se/a/79ba7f33-6bad-39ba-8439-476361ba0fe5/nya-krafter-i-kampen-mot-valdet>

¹⁰⁸ Wallroth & Roström Andersson, 2013. <https://www.aftonbladet.se/nyheter/a/vmngOw/valdsamma-upplopp-i-husby-i-natt>

¹⁰⁹ De los Reyes, et al., 2014.

¹¹⁰ Se Holgersson, Bünzli & Shamhi, 2023; Holgersson, 2018a; 2019b; 2020; 2023a.

¹¹¹ Se t.ex. Klein, 1995; Klein och Maxson, 2006; Tyler, 2006; Bjørgo, 2015; se även Holgersson 2018a; 2019b; 2020; 2023a.

3. Rekrytering till centrala funktioner inom Polismyndigheten

Som framgår av kapitel 2 verkar det redan innan rekryteringsprocessen påbörjades ha varit bestämt att (G) skulle få anställningen som chef för den operativa enheten på Noa. (B) berättade under förundersökningen att:

”Vi ringde, uppmanade människor att söka. Dan Eliasson hjälpte mig, tex var det så att chefen för operativa som vi ville ha, (G) han erbjöds jobbet men avböjde. Då var det Dan Eliasson som övertalade honom att ta jobbet, ungefär så jobbade vi.”¹¹²

Citatet antyder att det handlade om att övertyga (G) om att söka anställningen och att det likställdes med att erbjudas jobbet. (G):s ansökningshandlingar till den utlysta chefstjänsten är registrerade två dagar efter att beslutet om att han skulle få tjänsten fattades¹¹³. När han hade tillträtt blev han själv rekryterande chef. Enligt källor har han uttryckt att så länge han är chef på Noa finns det *”alltid en plats här för grabbarna”*¹¹⁴. Med *”grabbarna”* avsågs poliser på NI. Fem av sex sektionschefer som tillsattes på operativa enheten på Noa hade en bakgrund därifrån¹¹⁵. Endast 5 av 29 tillsatta sektionschefer på Noa var kvinnor¹¹⁶. Det betyder inte alla tillsättningar där personal med en bakgrund i NI fått en anställning på Noa skulle vara felaktiga¹¹⁷. Det finns personer från NI som hade kvalifikationer för de befattningar de fick och det finns ett värde i att ta vara på den specialistkompetens som finns på NI när det gäller viss typ av kunskap. Problemet uppstår när det finns en informell kultur där ett oproportionerligt stort antal rekryterade chefer kommer från samma enhet, som också har en stark sammanhållning och gemensam kultur.

Den 18 maj 2016 publicerade Sveriges Radio ett reportage¹¹⁸ om att Statens överklagandenämnd hade underkänt ett stort antal tjänstetillsättningar inom den nya polismyndigheten. Flera av de fall som hade avgjorts gällde chefstjänster vid Noa. Den 20 december 2018 publicerade Expressen en artikel¹¹⁹ där det hävdades att *”vänner handplockas till polisens topptjänster”* och där Noa var i fokus för kritiken. Det var fyra år innan före detta Noa-chefen (B) delgavs misstanke om grovt tjänstefel för tillsättningen av (A) som chef för underrättelseenheten på Noa.

Två tillsättningar som dessförinnan hade uppmärksammats i media gällde två polisanställda med en bakgrund inom NI. Dessa två tillsättningar hade överklagats och enligt Statens överklagandenämnd hade de två personerna från Nationella insatsstyrkan inte högst förtjänst och skicklighet. I bägge dessa ärenden hade (G) varit rekryterande chef. Ett av dessa ärenden gällde (L) när han blev sektionschef för Nationella insatsstyrkan. Den andra enhetschefstjänsten gällde Sektionen för nationell samordning. Den som tillsattes som chef för denna enhet hade inkommit med ansökningshandlingarna efter att ansökningstiden gått ut. Anställningsförfarandet avbröts därefter. JO uttalade att Polismyndigheten inte tagit ställning eller yttrat sig angående förutsättningarna för att beakta den sent inkomna ansökan.

¹¹² Förundersökningsprotokoll SU Dnr 0150-K336-22. Förhör med (B) s. 373.

¹¹³ A430.648/2023.

¹¹⁴ Två polisanställda har förmedlat denna utsaga från (G). Det har dock framgått att alla som sökt tjänster från NI inte har fått anställning på Noa.

¹¹⁵ Eneström, 2015. <https://polistidningen.se/2015/08/fa-kvinnor-sektionschefer-pa-noa/> Rapportförfattaren har själv haft en koppling till Nationella insatsstyrkan som förhandlare och kände till att fyra av personerna har en bakgrund i NI. Efter en förfrågan till Polismyndigheten framgick att en ytterligare hade en bakgrund i NI.

¹¹⁶ Eneström, 2015. <https://polistidningen.se/2015/08/fa-kvinnor-sektionschefer-pa-noa/>

¹¹⁷ Alla personer från NI som sökt anställningar på Noa har dessutom inte fått anställning på Noa.

¹¹⁸ Bubenko, 2016. <https://sverigesradio.se/artikel/6434055>

¹¹⁹ Sundkvist, 2018. <https://www.expressen.se/nyheter/kvinnor-ratas-vanner-handplockas-till-polisens-topptjanster/>

3. Rekrytering till centrala funktioner inom Polismyndigheten

Polismyndigheten hade också struntat i att följa i Statens överklagandenämnds beslut, vilket ledde till kritik från JO:

”Det kan inte accepteras att en myndighet sätter sig över en överinstans avgörande på det sätt som Polismyndigheten har gjort. Genom sitt agerande har Polismyndigheten inte bara satt en grundläggande förvaltningsrättslig princip ur spel utan också omintetgjort effekten av SÖN:s kontroll av att myndigheter följer regeringsformens krav på saklighet vid statliga anställningsbeslut.

Polismyndigheten förtjänar allvarlig kritik för sitt agerande.”¹²⁰

De två anställda med bakgrund inom NI fick behålla sina tilldelade chefstjänster, och som nämndes ovan avancerade (L) senare till biträdande avdelningschef för Noa och även där kan tillsättningsförfarandet ifrågasättas. Den andra personen som enligt Statens överklagandenämnd felaktigt hade fått en sektionschefstjänst på Noa har idag, liksom (L), en nyckelfunktion inom Polismyndigheten med ansvar för en mängd olika typer av ärenden – till exempel det passkaos som uppstod under 2022.

Även den som utsågs till sektionschef för det nationella taktiska rådet (M) har bakgrund inom NI. Det nationella taktiska rådet är ett samarbetsorgan mellan Polismyndigheten och Säkerhetspolisen som syftar till att förbättra polisens förmåga att motverka och hantera terrorism. (M) har djup kunskap om hur man kan hantera terrorism i operativa situationer, där det finns ett behov av våldsanvändning och avancerad insatstaktik. Han har däremot ingen erfarenhet av förebyggande verksamhet eller dokumenterad kunskap om processer som kan ge upphov till terrorism¹²¹. Det har framkommit att (M):s och Polismyndighetens agerande varit kontraproduktivt för att motverka grogrunden till våldsbejakande extremism och för att förebygga våld¹²². (M) har varit kommenderingschef för nationella särskilda händelser, han var till exempel nationell kommenderingschef för valet 2022 där bland annat hantering av Rasmus Paludans koranbränningar ingick, vilket innefattade de så kallade påskupploppen. Det går att lasta Polismyndighetens övergripande planering och strategi för den problematiska händelseutvecklingen¹²³, där (M) som kommenderingschef hade en nyckelfunktion.

Det finns även andra befattningshavare på Noa som har en bakgrund inom NI, och personer från NI har också hamnat i nyckelfunktioner i andra delar av Polismyndigheten. Exempelvis har chefen för den operativa enheten i polisregion Stockholm bakgrund inom NI, där hans erfarenhet av polisarbete utöver den som bedrivs på NI begränsar sig till 30 månaders tjänst i ingripandeverksamhet i Södertörns polismästarbistrikt för 20 år sedan¹²⁴. I tidigare studier har det återkommande gånger uttryckts att personal från NI, genom sin bakgrund och de föreställningar som denna är förknippad med samt sin syn på vad ett framgångsrikt polisarbete innebär, har en påverkan på de beslut som fattas. Många med denna bakgrund representerar ett synsätt där bland annat den brottsförebyggande verksamheten har låg status. Istället uppfattas lösningen vara att initiera särskilda händelser och arbeta i korta cykler. Många på chefspositioner runt om i landet är hämtade från verksamheter där detta sätt att leda verksamheten är vanligt förekommande.

¹²⁰ JO dnr 4816-2018.

¹²¹ Framgår av cv.

¹²² Se Holgersson, 2019b.

¹²³ Holgersson, Bünzli & Shamhi, 2023.

¹²⁴ A738.790/2023. Om man räknar bort utbildningar och frånvaro i form av exempelvis semester och tester till NI.

3. Rekrytering till centrala funktioner inom Polismyndigheten

Genom att (G) varit operativ chef för Noa under åtta år har han haft en stor påverkan på Polismyndighetens sätt att bland annat hantera gängvåld. Han har varit en förespråkare för det upplägg av så kallade "särskilda händelser" som Riksrevisionen kritiserat¹²⁵. Vad är det som talar för en ändrad inriktning när (G) nu blivit biträdande rikspolischef? En positiv faktor är att (G) efter att han blivit biträdande rikspolischef i media har gett uttryck för att det bland annat är viktigt att förstärka den medborgarnära polisverksamheten¹²⁶. Huruvida han är beredd och har förmåga att ta del av och anamma andra perspektiv kommer att visa sig framgent.

3.4 Beslut att (N) skulle bli chef för Polismyndighetens HR-avdelning

Den 5 december 2022 tillsattes (N) som tillförordnad chef för polisens HR-avdelning. Det skedde genom ett arbetsledningsbeslut som fattades av den dåvarande rikspolischefen¹²⁷. (N) påbörjade sitt nya uppdrag samma dag som Expressen publicerade den artikel om (A) och (B)¹²⁸ som berörs i kapitel 2 i denna rapport. Han hade tidigare varit direktör för ekonomiavdelningen. I slutet av januari 2023 bestämde rikspolischefen att (N):s förordnande som chef för polisen HR-avdelning skulle förlängas fram till sista januari 2027.

Anställningen som HR-chef hade inte lysts ut, vilket är ett vanligt förfaringsätt för hur chefstillsättningar genomförs inom Polismyndigheten, och ett sätt att kunna kringgå regeringsformens krav att förtjänst och skicklighet ska genomsyra tillsättningar inom staten.

(N) har en magisterexamen i statsvetenskap/nationalekonomi vid Uppsala universitet, men saknar helt utbildning i HR-frågor. Efter sina studier var han mellan 1996 och 2000 departementssekreterare på Utbildningsdepartementet. Därefter har han i huvudsak arbetat med kontrollverksamhet på två myndigheter innan han blev chef för enheten för ekonomistyrning på Arbetsförmedlingen och drygt ett år senare ekonomichef för samma myndighet¹²⁹. Han började vid Polismyndigheten år 2019 som ekonomichef¹³⁰.

Sammanfattningsvis saknade (N) utbildning i HR-frågor och hade inte någon erfarenhet av att arbeta med HR-verksamhet i någon organisation innan han blev nationell chef för polisens HR-avdelning. Det kan vara en förklaring till den bristfälliga hanteringen av (B) som beskrivs i kapitel 2. (N) var den högst ansvariga för HR-frågor under denna period. Det var den dåvarande rikspolischefens eget val att utse en person som saknade kompetens inom det verksamhetsområde han skulle vara chef över, vilket följer ett tidigare beskrivet mönster.

3.5 Rekrytering av (F) som utvecklingschef

I november 2011 fattade dåvarande rikspolischefen Bengt Svenson ett beslut om att (F) skulle bli avdelningsdirektör för utvecklingsavdelningen. Denna anställning hade inte lysts ut. Det var samma sak när (F) fem månader tidigare blev chefsstrateg vid Polismyndigheten och tog plats i rikspolischefens ledningsgrupp. (F) saknade helt både juridisk och polisiär bakgrund. Han hade under de närmast gångna fem åren varit stabschef för justitieministern. När den moderata justitieministern föredrog en

¹²⁵ Riksrevisionen, 2023b.

https://www.riksrevisionen.se/download/18.5ff94613186fe1629504d38e/1679665177111/RiR_2023_5_rapport.pdf

¹²⁶ TV4, 2023a. https://www.tv4.se/artikel/FR51ygwdCSdPluXzKvgOQ/sa-ska-var-nya-bitraedande-rikspolischef-goera-sverige-saekrare?utm_source=tv4.se&utm_medium=shared_link&utm_campaign=Nyhetsmorgon.

¹²⁷ A715.830/2022, RPC162/2022.

¹²⁸ Syrén, 2022a. <https://www.expressen.se/nyheter/mats-lofving-anmaldes-for-brott-mot-linda-staaf/>

¹²⁹ Utifrån cv (A265.765/2023).

¹³⁰ A496.979/2023.

3. Rekrytering till centrala funktioner inom Polismyndigheten

annan person¹³¹ vid den posten (K), (som senare blev chef för Särskilda utredningar) lämnade (F) Regeringskansliet och fick utan ansökningsförförande en central tjänst på Polismyndigheten. Före sin tid som stabschef hos justitieministern hade han under tre år varit konsult och rådgivare i informations- och kommunikationsfrågor, främst med inriktning mot opinionsbildning, samhällskontakter, mediarådgivning och krishantering. Dessförinnan hade han under sex år varit stabschef åt partiledaren för Moderaterna. (F) har en civilekonomexamen¹³².

I augusti 2014 beslutades att (F) skulle bli chef för utvecklingsavdelningen inom Polismyndigheten. Denna anställning lystes ut. Ett av ska-kraven var att *"ha erfarenhet av att framgångsrikt leda större förändrings- och utvecklingsarbete"*. Varför (F) fick fortsatt förtroende att vara utvecklingschef är oklart med tanke på de problem som hade identifierats inom Rikspolisstyrelsens utvecklingsverksamhet, där (F) bland annat varit en av de drivande nyckelpersonerna när det gäller det kostsamma IT-projektet PUST som fortsatte utvecklas trots motsatta rekommendationer i två konsultrapporter. PUST lades ned först efter omfattande protester och med stöd av ett beslutsunderlag som dåvarande rikspolischef begärt eftersom han bland annat inte fått rättvisande information från utvecklingsavdelningen som (F) var chef över¹³³.

I oktober 2015 ändrades (F):s titel från direktör till polismästare. Beslutet fattades av en nyligen tillträdd rikspolischef (Dan Eliasson) som själv saknade polisiär bakgrund. Beslutet innebar att (F) fick polismans befogenhet. Det finns enligt 5 § i polisförordningen möjlighet att någon kan vara behörig att anställas som polismästare om denne:

"har lämplig akademisk examen och är beredd att genomgå den särskilda chefsutbildning enligt förordningen (2014:1105) om utbildning till polisman som Polismyndigheten eller Säkerhetspolisen bestämmer"

(F) var civilekonom och saknade även i övrigt utbildning med relevans för att få befogenhet som polisman. Dessutom fattades aldrig något beslut enligt 8 § i Förordning (2014:1105) om utbildning till polisman angående *"vilka kurser som den anställde ska genomgå och vilka krav i övrigt som den anställde ska uppfylla för att få behörighet som polisman"*. Det saknades därigenom förutsättningar att fatta beslut om att (F) skulle få polismans befogenhet. När (F) förordnades till polismästare hade han gått en delkurs i Förvaltningskunskap och arbetsrätt på 15 hp vid Umeå universitet. Den andra delen av uppdragsutbildningen på 30 hp som bestod av ledarskap, kommunikation och organisation genomgick han inte. Vidare hade han genomgått kursen *"Introduktion till polisverksamhet"* på Linnéuniversitet. Kursen var på fem dagar och bestod av tre moment: Brottsförebyggande processer, brottsutredande processer och kulturens betydelse¹³⁴. Han hade påbörjat kursen *"Polischef i beredskap"* som omfattade 7 dagars seminarier/internat och hemstudier (totalt omfattar kursen 14 dagar). När (F) utsågs till polismästare fick han en månadslön på 95 000 kronor per månad. År 2022 var hans månadslön 106 100 kronor¹³⁵.

Som framgår av kapitel 2 tilldelades dessutom (F) ett tjänstevapen utan att ha genomgått Polkonutbildningen, vilket är ett krav för att tilldelas ett vapen. (F) har inte velat svara på frågor huruvida han under sin tid vid polisen tjänstgjort i yttre tjänst med sitt tjänstevapen¹³⁶. En fråga ställdes därför till

¹³¹ Information från två personer (september och oktober 2023).

¹³² Cv. Ju 2012:16/2013/26.

¹³³ Holgersson, 2014a.

¹³⁴ Lärare/forskare på polisutbildningen höll några föreläsningar.

¹³⁵ A565.077/2023.

¹³⁶ E-post september 2023.

3. Rekrytering till centrala funktioner inom Polismyndigheten

Polismyndigheten: *"Har (F) tjänstgjort i polisbil i yttre tjänst i rollen som polisman och då varit beväpnad?"*. Polismyndighetens svar var: *"Svaret på din fråga är nej."*¹³⁷ Som framgått tidigare är en förutsättning för att inneha ett tjänstevapen att det i ens funktion finns ett behov av att ha ett tjänstevapen. Detta förhållande rådde inte för (F) – trots detta fick han behålla sitt tjänstevapen fram till att han blev tjänstledig från Polismyndigheten. (F) arbetar sedan hösten 2022 som statssekreterare åt migrationsministern och är tjänstledig från Polismyndigheten fram till år 2026.

3.6 Rekrytering av (N) som chef för kommunikationsavdelningen

Vid samma tid som (F) utsågs som avdelningschef för utvecklingsavdelningen blev (N) chef för kommunikationsavdelningen. Skillnaden mellan den förmedlade bilden av rekryteringsprocessen och vad som framkommer rörande rekryteringen av (N) är intressant vad gäller tillsättningen av (F), men också för bedömningen av utsagor om hur rekryteringsprocessen av (A) som underrättelsechef gick till (se [bilaga 3](#)).

Tjänsten som chef för Polismyndighetens kommunikationsavdelning utannonserades hösten 2013. 66 personer lämnade in ansökan – 51 kvinnor och 15 män¹³⁸. Aftonbladet¹³⁹ tog del av samtliga ansökningshandlingar och konstaterade att det fanns gott om kvalificerade kandidater. Flera personer hade erfarenhet av kommunikationsarbete på stora myndigheter och internationella bolag och det fanns flera sökande från rättsvårdande myndigheter såsom Polismyndigheten. Aftonbladet var i kontakt med över hälften av de som sökte tjänsten, men bara två hade kallats till intervju¹⁴⁰.

Projektansvarig för chefsrekryteringarna till den nya Polismyndigheten uppgav att *"Alla chefer inom polisen har gått igenom samma rekryteringsprocess"*. Hon menade att när det gällde anställningen som chef för kommunikationsavdelningen har Polismyndigheten gått igenom alla ansökningar som kommit in och gjort en värdering med stöd av ett externt konsultbolag. Den projektansvariga uppgav att alla kandidater som uppfyllde kravprofilen har genomgått olika tester och därefter genomfört en så kallad *"kompetensbaserad intervju"*. En sådan intervju går ut på att kandidaten uppmanas lämna berättelser om specifika situationer som denne varit med om i yrkeslivet. Ett sådant exempel kan vara om *"Samarbetsförmåga"* är en viktig kompetens i kravprofilen att kandidaten ges frågan: *"Kan du berätta om en situation då du samarbetade med kollegor för att nå specifika mål?"*¹⁴¹. Urvalsmetoden bygger således på den sökandes förmåga att framställa sina bedrifter på ett övertygande sätt¹⁴².

Den som ansvarade för chefsrekryteringarna fick frågan av en journalist på Aftonbladet: *"Det är en rätt lång process?"*. Hon svarade:

*"– Ja, det är en jättelång process. Den är otroligt genomarbetad och systematisk i alla delar. Och den går alla sökande på den här nivån igenom."*¹⁴³

¹³⁷ A421.827/2023.

¹³⁸ Tagesson, 2016. <https://www.aftonbladet.se/nyheter/krim/a/9mxyPp/sokte-inte-topjobb--fick-det-anda> Att Aftonbladet anges som källa beror på att sökandeförteckning enligt Polismyndigheten inte är arkiverad (referens).

¹³⁹ Texten nedan är till stora delar hämtad från Tagesson, 2016.

<https://www.aftonbladet.se/nyheter/krim/a/9mxyPp/sokte-inte-topjobb--fick-det-anda> där uppgifter som rapportförfattaren erhållit på annat sätt pekar på att det inte finns anledning att ifrågasätta de uppgifter som presenteras i mediareportaget.

¹⁴⁰ Tagesson, 2016. <https://www.aftonbladet.se/nyheter/krim/a/9mxyPp/sokte-inte-topjobb--fick-det-anda>

¹⁴¹ Se t.ex. Home of recruitment, 2023.

<https://www.homeofrecruitment.se/kunskapsbanken/kompetensbaserad-intervjuteknik>

¹⁴² Konsekvensen av detta kommer tas upp i kapitel 6.

¹⁴³ Tagesson, 2016. <https://www.aftonbladet.se/nyheter/krim/a/9mxyPp/sokte-inte-topjobb--fick-det-anda>

3. Rekrytering till centrala funktioner inom Polismyndigheten

Det framgick dock att de utsagor som den ansvariga för chefsrekryteringarna till den nya myndigheten hade lämnat inte stämde när (N):s fall undersöktes. Det gällde även yttranden från den som fattade beslut om att anställa (N) och andra höga chefstjänster inom den nya Polismyndigheten. Utlysningstiden för den anställning som (N) sökte gick ut den 19 december 2013. I utlysningstexten framgick att de sökande skulle skicka in ett cv och ett personligt brev. Enligt Aftonbladet hade det i de 65 ansökningar som inkommit innan ansökningstiden gick ut bifogats ett cv samt ett personligt brev på omkring en A4-sida. I den 66:e ansökan, som gällde (N), saknades ett personligt brev. Först när Aftonbladet fick ta del av det mejl där (N):s cv skickades framgick att hennes ansökan bara innehöll en rad: "*Jag ansöker härmed till tjänsten som chef för nationella kommunikationsavdelningen vid den nya Polismyndigheten*". Mejllet visade sig ha inkommit onsdagen den 19 mars, det vill säga tre månader efter att ansökningstiden gått ut. Det var inte skickat till adressen som angivits i utlysningstexten utan direkt till den som beslutade om tillsättningen av tjänsten¹⁴⁴. Det gick sedan en arbetsdag och därefter, fredagen den 21 mars, framgår att det bestämts vem som skulle få anställningen i och med att underlaget till säkerhetsintervjun är daterad då¹⁴⁵. Tre arbetsdagar senare, den 26 mars, skickades det ut ett pressmeddelande om att (N) föreslagits och rekommenderades som chef för kommunikationsavdelningen. Enligt pressmeddelandet hade (N) då "*testats, intervjuats och referenser tagits.*"¹⁴⁶

Den journalist som skrev artikeln verkar inte ha kontrollerat när säkerhetsprövningen genomfördes. Den gjordes efter det att kandidat valts. Utifrån datumet för pressmeddelandet drog journalisten slutsatsen att det tagit fem arbetsdagar att göra klart rekryteringsprocessen, men av datumen för säkerhetsprövningen framgick att den hade tagit mindre än två dagar¹⁴⁷. Den som var ansvarig för chefsrekryteringarna för den nya myndigheten fick frågan från Aftonbladet om processen med (N) verkligen kan ha avklarats på fem dagar (fetstil, journalists frågor):

"– Det vågar jag inte gå in på. Man kan ju ha gjort de här prövningarna och intervjuerna innan.

Skulle ni alltså ha intervjuat henne innan hon sökte tjänsten?

– Jag vågar inte svara på det. /.../"¹⁴⁸

Den projektansvarige för chefsrekryteringarna hänvisade till den som fattat beslutet att anställa (N). Beslutet fattades i september 2014. Hon fick en lön på 100 000 kronor/månad. På medias frågor uppgav (N) att hon under våren 2014 hade kontaktats av det företag som hjälpte Polismyndigheten med rekrytering:

"– Gången var: Jag blev tillfrågad, jag fick ta del av information, jag blev intervjuad, jag lämnade in min intresseanmälan, jag pratade med den som fattade beslutet att jag skulle anställas¹⁴⁹ och blev intervjuad av honom, jag blev testad, jag blev intervjuad av

¹⁴⁴ Tagesson, 2016. <https://www.aftonbladet.se/nyheter/krim/a/9mxyPp/sokte-inte-topppjobbet--fick-det-anda>

¹⁴⁵ A500.014/2023.

¹⁴⁶ Tagesson, 2016. <https://www.aftonbladet.se/nyheter/krim/a/9mxyPp/sokte-inte-topppjobbet--fick-det-anda>

¹⁴⁷ A500.014/2023.

¹⁴⁸ Tagesson, 2016. <https://www.aftonbladet.se/nyheter/krim/a/9mxyPp/sokte-inte-topppjobbet--fick-det-anda>

¹⁴⁹ Namn borttaget i citatet.

3. Rekrytering till centrala funktioner inom Polismyndigheten

facken, och sedan var det ytterligare steg i den här processen, bland annat en bedömningskonferens.”¹⁵⁰

Den som fattade beslut om att (N) skulle få anställningen som chef för kommunikationsavdelningen uppgav att ingen av de 65 kandidater som sökte tjänsten uppfyllde kriterierna och att rekryteringsbolaget därför föreslog (N): ”– Då tog jag kontakt med henne.”. Han berättade att processen med (N), innefattande bland annat intervjuer, startade innan hennes formella ansökan kommit in och menade att: ”– Tidpunkten för hennes skriftliga anmälan är oväsentlig.”. På frågan från en journalist: ”Men det var ju först då ni fick in hennes cv?” svarade den som beslutade att anställa (N) att: ”Det kanske vi hade fått muntligen innan.”¹⁵¹

(N) rekryterade sedan de chefer hon ville ha på kommunikationsavdelningen. Hon beskylldes senare för att ha försökt sätta munkavle på sina anställda med anledning av att en chef på kommunikationsavdelningen hade anmälts för barnpornografibrott. En förundersökning hade inletts mot polischefen – men i media¹⁵² framgick att ”istället för att leta efter bevis lade åklagaren ner utredningen – i brist på bevis”. Någon husrannsakan genomfördes inte hos polischefen. Tillvägagångssättet skiljde sig från hur denna typ av ärenden brukar genomföras. Det var Avdelningen för särskilda utredningar (SU) som drev utredningen och Särskilda åklagarkammaren som var ansvarig för förundersökningen. Polischefen uppmanades att säga upp sig och ”historien sopades under mattan”, och media hade svårt att få ut handlingar¹⁵³.

En JO-anmälan gjordes mot (N) med anledning av att hon enligt anmälaren försökt ”skrämma polisanställda till tystnad” genom sina formuleringar i ett mejl som hon skickade ut till dem¹⁵⁴. Polismyndighetens jurister ansåg att det inte fanns några skäl att kritisera (N) för det mejl hon skickat¹⁵⁵, men JO drog senare en annan slutsats¹⁵⁶. Innan JO kom med sin kritik hade (N) valt att lämna uppdraget som kommunikationschef eftersom hon och dåvarande rikspolischef Eliasson enligt henne hade olika uppfattningar om hur kommunikationsarbetet skulle bedrivas¹⁵⁷.

3.7 (O) blir forskningsdirektör

År 2009 gav regeringen Rikspolisstyrelsen i uppdrag att utveckla polisens utvärderingsverksamhet för att därmed bredda och fördjupa polisens kunskapsunderlag¹⁵⁸. Uppdraget ska ses i ljuset av inriktningen att polisens verksamhet ska bygga på välgrundad kunskap som primärt erhållits via utvärderingar och forskning. På rikspolischefens kansli upprättades under denna tid en funktion för utvärderingsverksamhet där kvalificerade forskare genomförde regelrätta utvärderingar och

¹⁵⁰ Tagesson, 2016. <https://www.aftonbladet.se/nyheter/krim/a/9mxyPp/sokte-inte-topjobb--fick-det-anda>

¹⁵¹ Tagesson, 2016. <https://www.aftonbladet.se/nyheter/krim/a/9mxyPp/sokte-inte-topjobb--fick-det-anda>

¹⁵² Tagesson, 2015. <https://www.aftonbladet.se/nyheter/krim/a/xRVqLB/polischef-anmalde-for-barnporrbrott--utredningen-lades-ner>

¹⁵³ Tagesson, 2015. <https://www.aftonbladet.se/nyheter/krim/a/xRVqLB/polischef-anmalde-for-barnporrbrott--utredningen-lades-ner>

¹⁵⁴ Tagesson, 2015. <https://www.aftonbladet.se/nyheter/krim/a/xRVqLB/polischef-anmalde-for-barnporrbrott--utredningen-lades-ner>

¹⁵⁵ Blomqvist, 2016. <https://www.svt.se/nyheter/lokalt/uppsala/inga-skal-till-kritik-mot-ierndal>

¹⁵⁶ Gedda, 2017a. <https://www.svt.se/nyheter/lokalt/uppsala/jo-kritiserar-enni-ierndals-agerande>

¹⁵⁷ Gedda, 2017b. <https://www.svt.se/nyheter/lokalt/uppsala/enni-ierndal-sutar-som-kommunikationschef>

¹⁵⁸ STA-124-6566-09. Delredovisning kap. 3, Regeringens uppdrag till Rikspolisstyrelsen att effektivisera polisverksamheten, Utvärderingsverksamheten, sidorna 20–28, (Ju 2009/9595/PO). Bakgrunden finns i ekonomistyrningsverkets utredning om polisens styrning och uppföljning.

<https://www.esv.se/contentassets/35b6c69da0114c158a3cd49e9d68f164/polisen.pdf>.

3. Rekrytering till centrala funktioner inom Polismyndigheten

uppföljningar¹⁵⁹. Dessutom stöddes externa projekt. Till funktionen hörde ett råd med tre universitetsprofessorer som skulle fungera som garantier för kvaliteten på arbetet och för att verksamheten skulle bedrivas utan otillbörlig påverkan. I strid med grundtanken med utvärderingsfunktionen ville polisledningen dock ta kontrollen över det som publicerades, vilket ledde till avhopp i rådet och att utvärderingsfunktionen så småningom försvann¹⁶⁰.

Tio år senare, år 2019, meddelade den dåvarande rikspolischefen Thornberg att han hade tankar på att bilda ett forskningsråd¹⁶¹ och hänvisade till att han tillsatt en forskningsdirektör för Polismyndigheten. Rikspolischefens yttrande gav intrycket av att han såg forskning som viktig, men forskningsdirektören ingick inte i den nationella ledningsgruppen¹⁶². Tjänsten som forskningsdirektör hade inte lyst ut och det framgick av en begäran till Polismyndigheten att: *"Benämningen forskningsdirektör finns inte som anställningsbenämning eller formell funktion"*¹⁶³. Detta trots rikspolischefens yttrande och att en anställd titulerar sig *"forskningsdirektör"*¹⁶⁴.

Nationellt forensiskt centrum (NFC) som (O) varit chef över sedan uppstarten år 2015 hade blivit föremål för omfattande kritik och i juni 2018 fick (O) sluta med *"omedelbar verkan"*¹⁶⁵. Den biträdande chefen för polisregion Syd fick ta över chefskapet för NFC tills en ny chef var utsedd. Genom ett arbetsledningsbeslut förflyttades (O) till rikspolischefens kansli och behöll sin titel som direktör som hon hade fått i augusti 2014¹⁶⁶. (O) uppgav i media att hon inte kände att hon fått sparken utan att hennes kompetens istället skulle utnyttjas på annat sätt genom att hon skulle syssla med *"forskningsstrategisk verksamhet"* och *"jobba nära rikspolischefen"*¹⁶⁷. Det tog sex månader innan hennes uppdrag formulerades. I detta framgick att hon, förutom att stå till rikspolischefens förfogande för andra uppdrag, skulle ta fram relevanta parametrar och nyckeltal för att kunna följa upp verksamheten och utveckla den strategiska styrningen av Polismyndigheten. Hon skulle även bidra till perspektivplaneringen för Polismyndigheten fram till 2035 och ta fram en översiktsbild av för Polismyndigheten relevant forskning. Hon skulle bedriva omvärldsbevakning inom forskningsområdet med tyngdpunkt inom de naturvetenskapliga och tekniska områdena, men även inom polisforskning¹⁶⁸.

Att tyngdpunkten för hennes omvärldsbevakning inom forskningsområdet inte låg inom polisforskning kan förklaras av att hon inte bedrivit forskning inom detta forskningsfält. (O) doktorerade år 2002 och hennes doktorsavhandling hade huvudtiteln: *"Image Sequence Analysis of Complex Objects"*¹⁶⁹ och rörde bildanalys. Hon var därefter medförfattare i några vetenskapliga skrifter, men när hon fick ovanstående uppdrag där omvärldsbevakning av forskning ingick i arbetsuppgifterna hade det gått tolv år sedan hon medverkat i någon vetenskaplig publikation. Efter att hon blev forskningsdirektör har hennes forskning inriktat sig på att undersöka hur AI skulle kunna användas för att analysera digitala spår¹⁷⁰.

¹⁵⁹ Knutsson, 2015.

¹⁶⁰ Knutsson, 2015.

¹⁶¹ Sallinen, 2019. <https://www.svd.se/a/50pkqb/maste-anstalla-145-personer-i-manaden-for-att-na-malet>

¹⁶² Polismyndigheten, 2023a. <https://polisen.se/om-polisen/organisation/nationell-ledningsgrupp/>

¹⁶³ A500.037/2023.

¹⁶⁴ Se t.ex. Lindahl, 2021. <https://affarsstaden.se/esb-article/digital-forensik-for-att-losa-morgondagens-brott/>

(se även ansökningshandlingar till anställning på Linköpings universitet där hon uppger att hon är forskningsdirektör).

¹⁶⁵ Roslund, 2018. <https://www.svt.se/nyheter/lokalt/ost/nfc-s-chef-far-inte-fortsatta>

¹⁶⁶ JU 2012:16/2013/26.

¹⁶⁷ Roslund, 2018. <https://www.svt.se/nyheter/lokalt/ost/nfc-s-chef-far-inte-fortsatta>

¹⁶⁸ A551.898/2018. Beslutsdatum: 2018-12-14

¹⁶⁹ Klasén, 2002.

¹⁷⁰ Affärsstaden, 2021. <https://affarsstaden.se/esb-article/digital-forensik-for-att-losa-morgondagens-brott/>

3. Rekrytering till centrala funktioner inom Polismyndigheten

Ytterligare två forskare knöts till rikspolischefens kansli. Ingen av dessa har sysslat med polisforskning. Den ena hade doktorerat inom området innovation och integrerad produktionsutveckling på KTH. Han hade därefter bland annat varit departementssekreterare på Regeringskansliet, enhetschef på FOI och enhetschef för kompetensutveckling och forskning på MSB¹⁷¹. Han var involverad i urvalet av den andra forskaren och hade då rollen som Polismyndighetens verksamhetsexpert. Han hade varit arbetskamrat på MSB med den som valdes. Hon hade en bakgrund som sjuksköterska och har doktorerat inom cancervård¹⁷². Polisens förhållningssätt till forskning och tillsättningen av personal i dessa funktioner, utan kunskap om polisverksamhet, har kritiserats. Artikeln *"Polisforskning – en olustig historia"*¹⁷³ ger en kort och tydlig beskrivning av polisledningens nedvärderande syn på polisforskning.

När Polistidningen gjorde ett reportage om hur Polismyndigheten förhöll sig till forskning och att vara en lärande organisation ville man intervjua forskningsdirektören. På denna förfrågan svarade polisens mediacentrum att (O) *"ännu inte är redo för en intervju"*¹⁷⁴. Hon var då inne på sitt tredje år som *"forskningsdirektör"*. En begäran att få en förteckning över de allmänna handlingar (O) upprättat/skrivit under dessa tre år gav inte träff på något konkret dokument, men det fanns ett dokument från mars 2019 där det angavs att (O) fick disponera tjugo procent av sin arbetstid för sitt uppdrag som adjungerande professor vid Linköpings universitet samt ett öppet ärende *"Att bidra till genomförandet av en perspektivplanering för polismyndigheten fram till 2035"*¹⁷⁵. I sin ansökan till adjungerad professor skrev (O) i början av år 2019: *"Within my company, I have written applications and managed to raise funding in the magnitude of >13 MSEK."*¹⁷⁶. Bolaget som startades år 2009 bedriver teknisk konsultverksamhet och hyr ut en lokal för visningar och event. År 2022 var omsättningen 169 tkr. (O) har detta som godkänd bisyssla sedan år 2017¹⁷⁷.

(O) har hållit en mycket låg profil när det gäller att yttra sig i media och har heller inte medverkat i någon skrift som inneburit att Polismyndigheten har riskerat att utsättas för kritik. Det är dock betydelsefullt att fokus inte hamnar på hur (O) har handlat utan istället på de bakomliggande orsakerna inom Polismyndigheten som påverkar (O) och andra polisanställda att agera som de gör. De två nästföljande kapitlen (kapitel 4 och 5) kan ge en förklaring, då det där framgår att det medför risker för negativa konsekvenser att uttrycka sig på ett sätt som inte uppskattas av polisledningen.

3.8 Polisförbundets ordförande (P) blir polismästare på rikspolischefens kansli

Polisförbundet har en dubbel roll när höga polischefer är medlemmar. Så var fallet med (B) och den nyligen avsatte rikspolischefen. Ett fackförbund har i uppdrag att stötta sina medlemmar samtidigt som Polisförbundet ska förhålla sig kritiskt till dessa individers agerande som arbetsgivarrepresentanter. Polisförbundets nuvarande ordförande har kommenterat detta faktum med att hon *"tycker inte att det är ett problem"*¹⁷⁸. Efter (B):s död uppstod kritik mot Polismyndigheten och dåvarande rikspolischefens hantering av ärendet, men polisförbundets ordförande uttryckte att hon har förtroende för honom¹⁷⁹. Detta uttalande väckte *"förvåning och ilska bland fackligt förtroendevalda och andra poliser runt om i"*

¹⁷¹ Cv A500.037/2023.

¹⁷² Cv A500.037/2023.

¹⁷³ Knutsson, 2022. <https://kvartal.se/artiklar/polisforskning-en-olustig-historia/>

¹⁷⁴ Eneström, 2021. <https://polistidningen.se/2021/04/polisen-och-vetenskapen/>

¹⁷⁵ A426.272/2021.

¹⁷⁶ LiU-2019-00614.

¹⁷⁷ A039.774/2017. 2017-09-08.

¹⁷⁸ Polistidningen, 2022. <https://polistidningen.se/2022/12/jag-ser-ingen-intressekonflikt/>

¹⁷⁹ Svahn, 2023a. <https://www.dn.se/sverige/polisforbundets-ordforande-har-fortroende-for-thornberg/>

3. Rekrytering till centrala funktioner inom Polismyndigheten

landet”¹⁸⁰. I SVT Agenda angavs att intervjuade poliser menade att händelserna satt ”fingret på ett större problem som finns inom myndigheten, där vänskapsband spelar roll när chefstjänster tillsätts”, och att det finns en ängslan att prata offentligt och öppet kritisera polisen eftersom det ”kan påverka karriären”. En förtroendevald polis uttryckte:

”– Det här var ett skolboksexempel på vänskapskorruption och Thornberg agerade inte. Det kommer aldrig ske en förändring längre ner om det inte börjar uppifrån.”¹⁸¹

En annan förtroendevald polis berättade att Polisförbundets beslut att uttala stöd för rikspolischef Thornberg fattades utan förankring i regionerna:

”– Min personliga tanke var att vi går ut och säger något, vi kan inte stå bakom det här längre. Våra medlemmar står inte bakom det här, de undrar vad fasen är det som pågår.”¹⁸²

Polisförbundets ordförande tackade nej till en intervju i Agenda med anledning av den interna kritik som fanns mot hennes uttalande om det fortsatta förtroendet för rikspolischefen¹⁸³. En liknande ovilja hade demonstrerats ett och ett halvt år tidigare när det gällde att kommentera rapporten som hade fokus på Polismyndighetens bristande förmåga att efterleva offentlighetsprincipen, men som också berörde rekryteringen av (A) och där det riktades kritik mot polisledningen¹⁸⁴. När Polisförbundet ombads komma med en kommentar kring innehållet blev svaret: ”Polisförbundet avböjer att kommentera rapporten.”¹⁸⁵ Deras agerade följde samma mönster som Polismyndighetens.

Det finns ett förhållande som kan påverka fackliga företrädares förhållningssätt gentemot polisledningen. Det handlar om de fackliga företrädarnas egen karriär inom Polismyndigheten. I kapitel 5 beskrivs hur förtroendevalda menar att de fått problem på grund av att de riktat kritik mot polisledningen. Det finns också exempel på det omvända – att det uppfattas att fackligt förtroendevalda har gynnats genom att de gått polisledningen till mötes¹⁸⁶. Ett uppmärksammat fall som väckte frustration bland polisanställda och som fortfarande nämns bland poliser är fallet där dåvarande Polisförbundets ordförande år 2010 slutade och blev polismästare på rikspolischefens kansli.

Frustrationen bottnade i det ansvar polisförbundets ordförande hade för att ett nytt arbetstidsavtal började gälla för landets poliser år 2008. Hård kritik riktades mot facket för att man skrivit på avtalet¹⁸⁷. Ont blod väcktes därför när ordföranden för polisförbundet tilldelades en polismästartitel eftersom det

¹⁸⁰ Dragic, 2023. <https://www.svt.se/nyheter/inrikes/poliser-efter-stormen-inom-polisledningen-fortroendet-ar-forbrukat>

¹⁸¹ Dragic, 2023. <https://www.svt.se/nyheter/inrikes/poliser-efter-stormen-inom-polisledningen-fortroendet-ar-forbrukat>.

¹⁸² Dragic, 2023. <https://www.svt.se/nyheter/inrikes/poliser-efter-stormen-inom-polisledningen-fortroendet-ar-forbrukat>

¹⁸³ Dragic, 2023. <https://www.svt.se/nyheter/inrikes/poliser-efter-stormen-inom-polisledningen-fortroendet-ar-forbrukat>.

¹⁸⁴ Holgersson, 2021.

¹⁸⁵ Bornlid Lesseur, 2021. <https://www.arbetsvarlden.se/forskare-polisen-forsoker-satta-offentlighetsprincipen-ur-spel/>

¹⁸⁶ Har framkommit vid telefonsamtal till rapportförfattaren. Polispersonal har hört av sig för att få råd hur de ska agera. De har uppgivit att de inte kan ta upp frågorna med de fackliga representanterna eftersom det finns en nära relation mellan dem och polisledningen, och exempel har getts på hur fackliga representanter gynnats vid rekrytering.

¹⁸⁷ Rousu, 2008.

3. Rekrytering till centrala funktioner inom Polismyndigheten

kunde uppfattas som en belöning för att han gått arbetsgivaren till mötes. Under sitt sista offentliga framträdande som ordförande, på en festmiddag den 28 september 2010, fick han inför cirka 200 polisanställda ett erbjudande av dåvarande rikspolischef Svenson att bli polismästare på dennes stab. Rikspolischefen uppgav att erbjudandet bara gällde för stunden och ordföranden vände sig till åhörarna för att få deras accept. Därefter tackade han ja.

Polistidningen skrev att det kan uppfattas som känsligt när en hög facklig företrädare erbjuds en tjänst av arbetsgivaren. Ordföranden hävdade att han inte kände till jobberbjudandet i förväg. I Polistidningen skrevs dock att: *"Samtidigt har det ryktats om motsatsen och tillvägagångssättet har diskuterats flitigt inom organisationen."*¹⁸⁸ Den föredragande tjänstemannen i anställningsärendet berättade att tillsättningen var förhandlad med de fackliga organisationerna, som alltså kände till tillsättningen redan innan den blev offentlig på representantskapet. Han uppgav också att ordföranden kände till anställningen och att det var *"en show som spelades upp"* när denne fick jobberbjudandet på festmiddagen. Anställningen lystes aldrig ut och personaldirektören för dåvarande rikspolisstyrelsen menade att: *"I normalfallet ska tjänster utannonseras"*, men ibland händer det att så inte är fallet. Hur vanligt det är kunde inte personaldirektören svara på, men uppgav att: *"Visst dyker det upp då och då. Och många gånger har ju facken synpunkter på att vi vill handplocka personer."*¹⁸⁹

Som framkommit i detta kapitel finns det olika tillvägagångssätt för att handplocka personer för cheftjänster genom ett arbetsledningsbeslut eller att en person tillförordnas som chef i väntan på att anställningen lyses ut, så att personen blir konkurrenskraftig när denne senare söker en utlyst anställning. I kapitel 6 kommer olika sätt att gynna en person och de respektive orsaker som finns till detta att utvecklas ytterligare.

¹⁸⁸ Hjort, 2010. <https://polistidningen.se/2010/11/jan-karlsen-kande-till-nytt-jobb/>

¹⁸⁹ Hjort, 2010. <https://polistidningen.se/2010/11/jan-karlsen-kande-till-nytt-jobb/>

4. Internrevisorerna som inte fick vara kritiska

Polismyndighetens internrevision genomförde år 2022 en granskning av Nationellt forensiskt centrum (NFC:s) verksamhet med anledning av återkommande kritik. NFC:s högsta chef reagerade starkt på utkastet till granskningsrapporten och chefen för internrevisionen gjorde därefter vitala ändringar i rapporten med resultatet att ingen av de tre revisorerna som genomfört granskningen ansåg sig kunna skriva under.

Den ansvarige revisorn skrev till dåvarande rikspolischef Thornberg för att uppmärksamma honom på att den uppkomna situationen utgjorde ett stort problem. Revisorn fick inget svar på sin skrivelse, men hans agerande fick stora negativa konsekvenser för honom.

Revisorn hade under granskningen fått tre strokes och blivit sjukskriven. När han blivit bättre kallades han till ett rehabmöte, men istället för att handla om hans återgång till internrevisionen hävdade chefen för internrevisionen att revisorn varit illojal och inte skulle få fortsätta att arbeta som revisor. I den plan som senare upprättades fanns inte illojal med utan det stod att:

”Omplacering m.a.a. läkares ordination, samarbetsproblem och ömsesidig brist på förtroende chef–medarbetare.”¹⁹⁰

Läkaren hade inte ordinerat en omplacering¹⁹¹ och det finns inga dokumenterade samarbetsproblem i internrevisorns personalakt¹⁹². Efter det att den drabbade revisorn inkommit med en anmälan inledde åklagare en förundersökning¹⁹³ mot chefen för internrevisionen rörande misstanke om osant intygande med anledning av vad han påstått i ovanstående refererade handlingsplan. Förundersökning lades dock ned utan att den misstänkte hade hörts och utan att information hade inhämtats från sjukvården. Omplaceringen av internrevision till processutvecklare för fordonsförsörjning verkställdes av arbetsgivaren från och med den 1 april 2023. Att den ansvariga internrevisorn straffades genom en omplacering nämndes i media¹⁹⁴ och togs även upp i en krönika i DN:

”Numera heter enheten Nationellt Forensiskt Centrum. En kritisk rapport från polisens egna revisorer i december fick chefen NN att – ja, vaddå? Skärpa sig? Vässa rutinerna? Effektivisera?”

Nej. SVT har rapporterat hur NN vände sig till revisorernas chef och flera kritiska stycken ströks. De tre revisorerna vägrade underteckna slutprodukten. En av dem kontaktade rikspolischefen. Fick han beröm för att han larmat om missförhållanden av en rikspolischef som gång efter annan säger att han arbetar mot polisens tystnadskultur? Nej, han fick veta att han varit illojal och skulle omplaceras.”¹⁹⁵

Rikspolischef Thornberg gav ett svar på krönikan i DN och i svaret gjorde han precis som var fallet med (B) – han yttrade sig om ett personalärende. På polisens intranät var dessutom rikspolischefens påstående om revisorn särskilt markerat genom att det skrevs ut kursivt. Revisorn upplevde det som påfrestande att bli ifrågasatt på detta sätt eftersom det lätt kunde uppfattas som att det rörde sig om

¹⁹⁰ Rehabiliteringsutredning och handlingsplan, s. 3. Upprättad 2023-04-01. Diarienummer saknas på dokument.

¹⁹¹ Framgår av skriftligt yttrande från behandlande överläkare. Upprättad 2024-02-14.

¹⁹² A612.462/2023.

¹⁹³ AM-173408-23.

¹⁹⁴ Grill Pettersson, 2023. <https://www.svt.se/nyheter/inrikes/braket-om-nfc-rapporten>

¹⁹⁵ Kjöllner, 2023. <https://www.dn.se/ledare/hanne-kjoller-rikspolischefen-kan-inte-hantera-de-resurser-han-har-vad-ska-han-da-med-mer-till/>

4. Internrevisorerna som inte fick vara kritiska

någon form av misskötsamhet eller annat klandervärt beteende från hans sida. I grunden skulle rikspolischefens beteende kunna ses som kränkande särbehandling med tanke på nivåkraften av ett sådant uttalande och att den fysiska åkomma som den ansvariga revisorn drabbats av gjorde honom särskilt utsatt. Det är oklart om rikspolischefen medvetet lämnade en felaktig uppgift om skälet till omplaceringen. Det kan vara så att han inte fått adekvat information. Samtidigt finns skäl att påpeka att ett standardförförande från hans sida som exemplifierats i bilagorna till kapitel 2 har varit att uppge att han inte kände till ett förhållande som blir föremål för kritik.

Det som utspelat sig fick inte några negativa konsekvenser för de inblandade cheferna. Som framgår av händelseförloppet var det istället den ansvariga revisorn som drabbades. Det var dock inte enbart han som blev föremål för negativa konsekvenser. Den ena medverkande revisorn hade varit timanställd på internrevisionen under en längre tid och deltog parallellt med granskningen av NFC också i en uppföljningsgranskning av en tidigare granskning av den brottsutredande verksamheten. Då denna granskning närmade sig slutfasen fick revisorn det oväntade beskedet av den för denna granskning ansvariga revisorn att det inte längre gick att motivera hans deltagande i granskningen. Detta besked kom i ett skede när rapporten skulle skickas för sakgranskning men innan några rekommendationer var fastställda. Revisorn uppfattade det som märkligt att på detta sätt och i detta skede utan några mer tydliga skäl skilja en revisor från en pågående granskning. Efter detta fick denne revisor inget erbjudande om att fortsätta som timanställd på internrevisionen.

Det blev också den sista granskningen för den tredje medverkande revisorn. Hon sökte tjänstledigt för studier och när hon ville återkalla sin tjänstledighet och komma tillbaka till internrevisionen nekades hon detta – trots att det fanns behov och ekonomiska medel. Efter att facket reagerat fick hon återgå till internrevisionen, men slutade och arbetar numera i en annan organisation.

Vilka effekter kan behandlingen av dessa tre personer få för andra anställdas vilja att överhuvudtaget stå upp för obekväma slutsatser? (I [bilaga 4](#) ges exempel på detta.) Det finns också skäl att reflektera över konsekvenserna av en ordning där den granskade verksamheten ska godkänna de rekommendationer som en granskning resulterar i. I [bilaga 5](#) ges en fördjupad beskrivning av detta fall.

5. Negativ särbehandling

Fokus för denna rapport är hur vissa anställda inom Polismyndigheten på ett otillbörligt sätt gynnas i sin karriärutveckling. Att någon felaktigt konkurrerar ut en annan person vid ett tillsättningsärende behöver inte alltid bero på att det finns ett intresse av att främja dennes karriärutveckling. Det kan istället handla om en strävan att missgynna en annan person.

Under datainsamlingen har flera orsaker till att anställda blivit föremål för en negativ särbehandling identifierats. En vanlig orsak är att framförd kritik inte fallit väl ut hos en specifik chef eller i chefskollektivet. Exemplet i föregående kapitel illustrerar det förstnämnda. Ett annat skäl kan vara att en persons förhållningssätt och agerande inte anses stämma överens med en rådande informell norm som finns inom organisationen. Det kan till exempel handla om att personen har en annan kulturell bakgrund eller samhällssyn än majoriteten eller att personen av andra orsaker avviker från normer som finns på den aktuella arbetsplatsen. Ett annat återkommande skäl bland de fall som återgetts för rapportförfattaren är att rekryterande chefer verkar se det som ett hot om anställda har en större kunskap än de själva – istället för att se det som en tillgång.

Det finns många fall där olika informationskällor¹⁹⁶ på ett handfast sätt pekat på förekomsten av negativ särbehandling vid tillsättningar och karriärutveckling. En röd tråd är att personer ratas redan i grovurvalet trots att de, utifrån vad som framgår av deras cv och personliga brev, borde ha gått vidare i rekryteringsprocessen. Sådan negativ särbehandling är lätt att styrka i och med att det går att jämföra deras ansökningshandlingar med ansökningshandlingar från de som gick vidare i processen. I [bilaga 6](#) ges exempel på att personer sorterats bort på ett felaktigt sätt och att myndigheten har lämnat missvisande och felaktig information för att försöka dölja detta. Exempelvis maskade Polismyndigheten handlingar så att det såg ut som om den som fick en anställning genomfört utbildningar som i verkligheten inte hade slutförts. I [bilaga 6](#) tydliggörs också annan typ av negativ särbehandling som kan vara svårare att styrka, till exempel att en:

- anställd kände sig tvingad att sluta på Polismyndigheten på grund av kritik som denne uttryckt i media,
- facklig förtroendemän som tagit strid mot polisledningen blev ekonomiskt pressad att sluta med sitt förtroendeuppdrag,
- gruppchef med betydelsefull kunskap för verksamheten blev straffad för sin frispråkighet och omplacerades,
- tidigare chef på strategisk nivå som uttryckte sig kritiskt internt blev straffad för detta och numera bara ansvarar för en grupp,
- anställd fick en varning av en chef att *”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”* och som senare inte fick den gruppchefstjänst han sökte,
- anställd som skrivit en debattartikel kallades till ett *”medvetandegörande samtal”* där debattartikeln togs upp, men där denna del inte redovisades i dokumentationen av vad som tagits upp på mötet.

I [bilaga 6](#) berörs också urvalsprocessen fram till färdigutbildad polis eftersom det finns tydliga beröringspunkter till den problematik som tas upp i rapporten. Nuvarande urvalsprocess leder till att

¹⁹⁶ Till exempel ljudinspelningar, e-post, dokument, andra informanter än den exempel rör.

5. Negativ särbehandling

vissa personer felaktigt ratas att bli poliser, medan det förekommer att andra som är mindre lämpliga antas till och slutför polisutbildningen.

I [bilaga 6](#) åskådliggörs att Polismyndigheten är beredd att uppsåtligt lämna felaktig och missvisande information för att vissa personer inte ska komma ifråga för en anställning. Det framgår av exemplen att det kan krävas inspelningar för att med trovärdighet kunna ifrågasätta Polismyndighetens påståenden. I [bilaga 6](#) beskrivs också att den negativa särbehandlingen inte bara tar sig uttryck i att vissa personer inte får anställningar de sökt utan att deras förutsättningar för en karriärutveckling missgynnas genom att de inte får gå utbildningar som är meriterande och inte får "svara" som chef när den ordinarie chefen är borta. Genom detta stoppas personerna i praktiken från en karriärutveckling. Det handlar då inte om negativ särbehandling vid själva ansökningsförfaranden, utan innan dess. Utifrån mängden av exempel och berättelser från anställda förefaller detta vara den vanligaste orsaken till en utebliven karriärutveckling¹⁹⁷.

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 organisationer¹⁹⁸. En undersökning som Polismyndigheten presenterade år 2023 visade ett liknande resultat¹⁹⁹ och i en forskningsstudie som publicerades år 2019 framgick att bara 1 av 123 polisanställda upplevde att det inte fanns någon risk för att utsättas för negativa sanktioner om man som anställd framförde kritik mot polisen i media²⁰⁰. Konsekvenserna av detta kommer att beröras i rapportens avslutande kapitel.

¹⁹⁷ Se även Thunholm, 2023.

¹⁹⁸ Nitz, 2015.

¹⁹⁹ Käck, 2023.

²⁰⁰ Holgersson, 2019a.

6. Otillbörligt gynnande vid tillsättningsärenden

I en utvärderingsrapport som presenterades av Council of Europe's Group of States Against Corruption (GRECO) berördes frågan om förekomsten av vänskapskorruption inom den svenska polisen: *"Sweden needs to raise awareness in the government and in the Police about conflicts of interest and friendship corruption"*²⁰¹.

Polisförbundet hade några år tidigare i en anmälan till JO pekat på att sättet att rekrytera chefer i den nya Polismyndigheten riskerade att få negativa konsekvenser. Förbundet framförde att Polismyndigheten genomgående hade valt att använda sig av arbetsledningsbeslut. Man pekade på att det kan betecknas som en *"total omsvängning då polisen traditionellt sett rekryterat nya chefer genom anställningsbeslut"*²⁰². Polisförbundet konstaterade att:

*"Denna förändring är så markant att den närmast kan betecknas som ett paradigmskifte i hur polisen tillsätter chefsfunktioner internt."*²⁰³

Polisförbundet noterade att denna markanta förändring i polisens rekryteringsarbete inte förefaller vara en slump utan ett resultat av en medveten arbetsgivarstrategi och hänvisade till dokumentet *"Ny strategisk process arbetsledningsbeslut"*. Resultatet av denna strategi får enligt Polisförbundet följande konsekvenser²⁰⁴:

- *Bestämmelserna i 12 kap. 5 § andra stycket regeringsformen (1974:152), som stadgar att det vid ett anställningsbeslut endast ska fästas avseende vid sakliga grunder såsom förtjänst och skicklighet, åsidosätts i sin helhet. Genom att använda sig av arbetsledningsbeslut istället för traditionell rekrytering kringgår Polismyndigheten bestämmelserna i regeringsformen avseende förtjänst och skicklighet och kan därigenom skapa sina egna kriterier för att fylla vakanta chefspositioner. Detta ökar risken för godtycke och skapandet av egna, subjektiva, kriterier.*
- *Polismyndigheten berövar genom detta förfarande både andra sökande och allmänheten möjlighet till insyn och transparens i rekryteringsprocessen. Detta då arbetsledningsbeslut inte kan överklagas till Statens överklagandenämnd. Garanten för att Polismyndigheten rekryterar utifrån sakliga kriterier sätts därmed ur spel.*

Polisförbundet argumenterade i sin anmälan att möjligheten för en arbetsgivare att kunna rekrytera genom arbetsledningsbeslut är en arbetsrättslig princip kopplad till en arbetsgivares rätt att leda och fördela arbetet. De menade att arbetsledningsbeslut ska vara sådana beslut som fattas av arbetsgivaren för att säkra att verksamheten fungerar på daglig basis, till exempel hastigt uppkomna vakanser, men att många arbetsledningsbeslut borde betraktas som anställningsförfaranden eftersom det handlar om:

- En tidsmässigt utdragen tillsättningsprocess.
- Ett omfattande tillsättningsförfarande som helt eller till stora delar är identiskt med den rekryteringsprocess Polismyndigheten använder sig av när det är fråga om en ny anställning.

²⁰¹ Council of Europe, 2019. <https://www.coe.int/bs/web/portal/-/sweden-needs-to-raise-awareness-in-the-government-and-in-the-police-about-conflicts-of-interest-and-friendship-corruption->

²⁰² Anmälan till JO, JO 3132-2016, s. 1.

²⁰³ Anmälan till JO, JO 3132-2016, s. 2.

²⁰⁴ Anmälan till JO, JO 3132-2016, s. 2.

6. Otillbörligt gynnande vid tillsättningsärenden

- Möjligheten för arbetstagaren att tacka nej. Om tillsättningen sker i överenskommelse med arbetstagaren, det vill säga arbetstagaren får ett erbjudande som antingen accepteras eller avböjs, talar det enligt Polisförbundet för att det inte är fråga om ett arbetsledningsbeslut utan istället är fråga om ett beslut om ny anställning²⁰⁵.
- Löneökning. Polismyndigheten pekar på att det förefaller naturligt att en omplacering inom ramen för befintlig arbetsskyldighet inte medför några större förändringar vad avser arbetstagarens lön. En kraftig löneökning för att fortsätta med arbetsuppgifter som redan ingår i arbetsskyldigheten i anställningen faller enligt Polisförbundet på sin egen orimlighet.

JO valde att inte utreda Polisförbundets anmälan. Även i övrigt finns få granskningar som rör tillsättningsärenden inom Polismyndigheten. Under tiden november 2015 till februari 2016 genomfördes dock en översyn av internationella enhetens verksamhet på Noa som i viss mån berörde dessa frågor. Översynen, som genomfördes av Tillsynsenheten vid rikspolischefens kansli, visade att det framförallt var transparensen i urvalsprocessen som väckte frågor. Det hade exempelvis gjorts gällande att det utifrån inte gick att få reda på vilka grunder som urval hade gjorts samt att sökanden måste känna en handläggare för att komma ifråga för nominering till en mission. I tillsynsrapporten konstaterades att oavsett riktigheten i dessa påståenden räckte blotta misstanken om att opartiskheten och sakligheten åsidosattes för att rubba förtroendet för Polismyndighetens hantering av ansökningsärenden. En inspektion som Tillsynsenheten genomförde tre år senare visade att:

*”Trots uppmärksammade brister och lämnade rekommendationer i samband med översynen 2015–2016 har inte en ökad transparens och tydlighet i hanteringen med dessa bemanningsärenden uppnåtts.”*²⁰⁶

Det framgick bland annat att man använt arbetsledningsbeslut för att bemanna jobb i utlandsstyrkan trots att de borde ha tillsatts genom öppen rekrytering och att: *”Det innebär att förtjänst- och skicklighetsbedömningen av de sökandes lämplighet i förhållande till krav-profilen satts ur spel.”*²⁰⁷ Under datainsamlingen till innevarande rapport har det framkommit att problem på denna enhet iakttagits också efter att den senaste granskningen har publicerats. Iakttagna problem är dock inget som begränsar sig till internationella enheten vid Noa (eller ens till Noa) utan är en problematik som har identifierats i hela Polismyndigheten. Den rådande situationen kan åskådliggöras av ett inlägg på sociala medier under våren 2023 från en polis som arbetar i en region. Han var själv nöjd med sin chef men såg det som problematiskt att det inom Polismyndigheten vid urvalsprocesser är betydelsefullt:

*”vem som ligger med vem, firar jul med vem, vem som spelar paddel eller golf med vem, eller dricker öl med vem”*²⁰⁸

Under datainsamlingen till innevarande rapport har det framkommit att det finns hundratals exempel på personer som de senaste åren på ett otillbörligt sätt verkar ha gynnats vid rekryteringsärenden inom Polismyndigheten. Om tidsspannet sträcker sig från bildandet av den nya Polismyndigheten handlar det om tusentals fall. Nedan kategoriseras ett antal faktorer som utkristalliserat sig som orsak till att vissa personer blivit otillbörligt gynnade²⁰⁹. Vissa kategorier är överlappande och den uppgivna orsaken kan

²⁰⁵ Hänvisning till Beslut 2013-05-17, reg.nr. 215-211-13, Överklagandenämnden för högskolan.

²⁰⁶ Polismyndigheten, 2018, s. 5.

²⁰⁷ Polismyndigheten, 2018, s. 5.

²⁰⁸ Citat från sociala medier mars 2023.

²⁰⁹ Med orden otillbörligt gynnade menas i detta sammanhang även fall då den rekryterande parten har handlat med gott uppsåt, men att fel person har anställts.

6. Otillbörligt gynnande vid tillsättningsärenden

falla inom mer än en kategori. Exempelvis kan den som rekryterats till en anställning ha en tidigare arbetsrelation med rekryterande chef och umgås på fritiden med denne.

- **Har vänskaps-/kärleksrelation (inklusive tillfälliga eller längre sexuella relationer) med rekryterande chef eller någon som står chef nära.** Denna kategori framstår som en vanligt förekommande grund till att personer har gynnats i tillsättningsärenden. Fenomenet går att återfinna på alla hierarkiska nivåer och i alla delar av landet och har stor effekt på polisens verksamhet. Det finns ofta en överlappning till andra kategorier som beskrivs nedan.
- **Har en tidigare arbetsrelation med rekryterande chef eller någon som står chef nära.** Det finns många exempel, från olika hierarkiska nivåer, på att personer ger intrycket av att ha gynnats av detta.
- **Har samma fritidsintresse eller tillhör samma sociala nätverk som rekryterande chef eller någon som står chef nära.** Inom denna kategori hamnar personer som verkar ha gynnats på grund av att tillhöra en viss ideell sammanslutning. Det kan handla om ordenssällskap, frikyrkligt samfund, Rotary eller jaktlag, där det går att iakta stora geografiska variationer av vilken typ av sammanslutning som det ger intryck av att vara fördelaktigt att vara med i. Ett visst sportintresse eller att vara framgångsrik i en idrott, som den rekryterande chefen eller någon som står chef nära är engagerad i, är också något som iakttagits kunna vara gynnsamt i tillsättningsärenden. När det gäller sociala nätverk är ett vanligt angivet skäl till att någon otillbörligt gynnats att de ingår i ett nätverk av personer som träffas i anslutning till arbetet och exempelvis spelar innebandy (eller annan fritidsaktivitet), ofta följt av bastubad²¹⁰.
- **Har samma militära bakgrund som chef.** Koncentrerat till någon enstaka enhet och enstaka chefer på andra enheter som värdesatt detta vid rekrytering.
- **Tillhör en viss falang.** Denna kategori har i normalfallet en överlappning med andra kategorier. Det handlar om en strävan att stärka ett nätverk som rekryterande chef ingår i eller skapar genom att otillbörligt gynna vissa personers karriärutveckling. Det uppstår därigenom lojalitetsband som kan utnyttjas i framtiden, till exempel som skydd mot kritik och granskning. Det kan uppstå en konkurrens mellan olika falanger. På vissa orter eller organisatoriska enheter är dessa falangstrider tydliga, medan de inte verkar existera på andra håll.
- **Har kopplingar till politiska makthavare.** Även om fenomenet inte är spritt påverkar denna faktor verksamheten eftersom det vanligtvis har handlat om rekryteringar till nyckelfunktioner inom Polismyndigheten.
- **Har åsikter och förhållningssätt som chef gillar.** Handlar om att en person fattat tycke (inte kärlek eller vänskapsrelation som beskrivs ovan) för en annan person beroende på dennes åsikter och förhållningssätt.

²¹⁰ Naturligtvis finns ett legitimt intresse av after work-aktiviteter, men det är viktigt att undersöka om deltagandet i sådana ger otillbörliga fördelar och på vilket sätt det kan exkludera vissa medarbetare, såsom småbarnsföräldrar och kvinnor.

6. Otillbörligt gynnande vid tillsättningsärenden

- **Har hållhakar på chef.** Vissa personer har framfört att de aktivt strävar efter att få hållhakar på chefer för att de ska gynnas vid rekrytering, där deras strategi ger intrycket av att ha varit framgångsrik.
- **Har släktskap eller familjeband med chef eller någon som står chef nära.** Fall som identifierats handlar i huvudsak om befattningar på låg hierarkisk nivå inom Polismyndigheten och har därigenom vanligtvis begränsad operativ påverkan på verksamheten. På vissa organisationsenheter kan det ha en påverkan genom att anhöriga sitter i samma ledningsgrupp.
- **Har valts ut på felaktiga grunder av andra skäl.** Till exempel har massrekryteringar medfört att förtjänst och skicklighet åsidosatts. Ett problem med massrekryteringarna är bland annat att om det under en längre tid görs rekryteringar inom ramen för samma rekryteringsärende försvåras överklaganden av tillsättningar i och med att ärendet inte har avslutats. En annan faktor som iakttagits är att det i kravprofiler numera i mindre grad efterfrågas verksamhetsnära kompetens vid chefsrekryteringar och till nyckelfunktioner och istället efterfrågas förmågor som är vanligt förekommande inom managementområdet²¹¹.
- **Har en hög förmåga att framställa sig själv i en fördelaktig dager.** Ett återkommande drag när personer tillsätts trots lägre kompetens verkar handla om den stora vikt som ofta fästs vid personlig framtoning. Förmågan att framhäva sig själv och att beskriva sina bedrifter på ett övertygande sätt kan både skapa ett rykte och i den konkreta anställningsintervjun övertyga att personen har rätt kompetens för uppgiften. Delar av dessa felkällor hänger samman med den stora vikt som fästs vid urvalsmetoden ”Kompetensbaserade intervjuer” (se vidare [bilaga 7](#)), men också av en bristande kontroll av cv²¹².
- **Har uppvisat följsamhet för överordnandes önskemål även om de varit i strid med yrkesetik, lag eller regler.** Det handlar exempelvis om personer som varit beredda att lämna missvisande och felaktig information i media för att skydda överordnade chefer eller som brutit mot offentlighetsprincipen för att försvåra en granskning.

I [bilaga 7](#) ges exempel på fall där det kan misstänkas att personer har blivit gynnade på ett otillbörligt sätt. Totalt figurerar ett femtiotal personer i dessa fallbeskrivningar. Kort summering av några av dessa exempel:

- En anställd överhörde ett samtal per telefon mellan en nyanställd polisassistent på en avdelning och dess högsta chef. Samtalet gav intrycket av att dessa två kände varandra. Polisassistenten krävde att få en chefstjänst, vilket polisassistenten kort därefter fick. Chefstjänsten lystes inte

²¹¹ Det här är ett utbrett fenomen och att professionens perspektiv fick en underordnad roll vid utvecklingen av verksamheten var exempelvis mycket debatterat i samband med Nya Karolinska (se t.ex. Järhult m.fl., 2017; Sveriges radio 2016).

²¹² Inte inikt för Polismyndigheten och det går exempelvis att dra paralleller till fallet Macchiarini där en så välrenommerad institution som Karolinska institutet bland annat inte kontrollerade riktigheten i Macchiarinis cv (se t.ex. Krey, 2016; Heckscher, 2016).

6. Otillbörligt gynnande vid tillsättningsärenden

ut, utan det var ett arbetsledningsbeslut och samma person blev senare tillförordnad sektionschef genom ett arbetsledningsbeslut. Likaså blev personen tillförordnad gruppchef på ett kansli följt av en stabstjänstgöring på ett regionledningskansli genom arbetsledningsbeslut. Personen följde sedan efter den höga chefen när denne fick en hög chefsposition i en annan region och blev gruppchef för operativ styrning på regionens kansli i konkurrens med andra sökanden med högre förtjänst och skicklighet. Några månader senare fick personen en lokalpolisområdeschefstjänst och konkurrerade då åter ut sökanden med högre förtjänst och skicklighet, men klarade inte av sina uppgifter och i media framförde personal som arbetade på lokalpolisområdet att: *"Situationen är samhällsfarlig."*

- I media framkom att en tillförordnad biträdande lokalpolisområdeschef kallat sin personal för *"löss"* och *"får"*. Agerandet ledde till att anställda blev långtidssjukskrivna och slutade. Det visade sig att den tillförordnande biträdande lokalpolisområdeschefen var vän med rekryterande chef och att samtliga befattningar (sex stycken) som personen tidigare haft hade tillsatts genom arbetsledningsbeslut.
- En polisområdeschef är med i en frikyrkoförsamling och en person från samma församling tillförordnades som lokalpolisområdeschef utan att tjänsten lystes ut. Det fanns andra kandidater som kunde ha varit aktuella som hade en högre förtjänst och skicklighet. Tidigare när polisområdeschefen hade en annan chefsroll hade han gjort likadant när det gällde en annan chefstjänst och en annan person från samma frikyrkoförsamling.
- En tidigare hög chef som lämnat Polismyndigheten fick ett anställningskontrakt utan att anställningen lyses ut med en timlön som motsvarar en lön på 127 00 kronor per månad.
- En polisområdeschef gjorde efter våldsamma upplopp yttranden som väckte reaktioner på sociala medier. En polischef som gått samma chefskurs berättade att polisområdeschefen inte verkade förstå SPT-konceptet²¹³. Det framkom dessutom vid kontakter med linjeverksamheten att polisområdeschefen efter de våldsamma uploppen fattat beslut som skulle kunna ha genererat liknande upplopp om inte områdespoliserna hade kunnat utnyttja uppbyggda kontakter med lokalsamhället. Det visade sig att polisområdeschefstjänsten inte hade lystes ut. Det rörde sig om ett arbetsledningsbeslut och detta förfaringsätt hade tillämpats när det gällde andra chefsbefattningar som polisområdeschefen hade haft och denne hade agerat på ett liknande sätt när det gällde tillsättningar av sina underlydande chefer.
- En gruppchef hade kontinuerligt en hög frånvaro i form av sjukskrivning och vab, men behövde inte registrera detta enligt beslut av hög chef. Det uppstod en diskussion kring att gruppchefen särbehandlades, att förmånerna var i strid med gällande regelverk samt att gruppchefen blivit otillbörligt gynnad vid rekryteringen till sin chefstjänst. Den höga chefen avfärdade dessa invändningar utan motivering genom att enligt personalen tillämpa härskartekniker som omöjliggjorde en fortsatt dialog. Gruppchefens förmåner fortsatte.

²¹³ Särskilda polistaktiken är en strategi/ett koncept för att motverka ordningsstörningar i samband med folksamlingar.

6. Otillbörligt gynnande vid tillsättningsärenden

- En hög chef fick en tillskapad tjänst utomlands. På grund av att detta medförde höga kostnader avslutades en nyckelbefattning mot grov organiserad brottslighet i ett annat land av ekonomiska skäl.
- Ett konsultföretag genomförde en analys gällande hur polisen ska få fler kvinnor och personer med utländsk bakgrund att söka polisutbildningen. Mycket av den skarpaste kritiken skickades till Polismyndigheten i en särskild handling som inte diariefördes. Den chef som tagit emot handlingen utan att diarieföra denna menade att det inte fanns *”något uppsåt att stuva undan den kritik som framgår av materialet”* och spelade även ned betydelsen av kritiken genom att framföra att man inte ska dra för långtgående slutsatser *”eftersom det bygger på relativt få intervjuer med tanke på myndighetens storlek”*. Materialet byggde på 125 intervjuer. 75 av dem var med poliser med utländsk bakgrund och ytterligare 25 hade utlandsklingande namn. De 75 personerna med utländsk bakgrund som intervjuades var hämtade från en population på cirka 1 500 individer. Chefen som yttrade sig hade disputerat och i hans doktorsavhandling drar han långtgående slutsatser utifrån intervjuer med **24 poliser**. Det framgår i avhandlingen att dessa intervjuer utgör en viktig grund för analysen och han anför inte bara att dessa intervjuer kan bidra till att besvara vad som styr polisens beslutsfattande (population överstigande 20 000 personer), utan att de även går att använda för att dra slutsatser om frontlinjebyråkraters²¹⁴ beslutsfattande generellt (population på flera hundra tusen personer). Den chef som uttalade sig hade fått en anställning inom myndigheten utan att denna tjänst hade lyst ut och uppvisade en god förmåga att uttala sig på ett sätt som tillgodosåg högre chefers önskan och han blev senare tillförordad chef genom ett arbetsledningsbeslut.

I det sista exemplet framgår av sammanfattningen som presenteras ovan att chefen inte diarieförde en inkommen handling och att han spelade ned studiens relevans. Av den mer utförliga beskrivningen i [bilaga 7](#) framkommer dessutom att det fanns luckor i sättet på vilket chefen argumenterade för varför handlingen inte hade diarieförts och att han inte svarade på frågor när det uppstod frågetecken kring hans framförda argument. Agerandet väcker frågor med tanke på den centrala roll denna person har i myndigheten. Hur ska det gå att få till en förändring av den problematik som beskrivs i innevarande rapport om den som är nationellt ansvarig för att utveckla kulturen inom Polismyndigheten själv är bärare av den kultur som behöver förändras?

De exempel som redovisas i rapporten skulle kunna avfärdas med att det inte är konstigt att det går att ifrågasätta vissa av de många tillsättningar som görs inom Polismyndigheten varje år. Men som påpekats tidigare finns ett stort antal exempel²¹⁵ på att personer blir otillbörligt gynnade i sin karriärutveckling. Vidare är ett normalförfarande inom Polismyndigheten vid tillsättningsärenden att tillämpa arbetsledningsbeslut. Det innebär begränsad insyn och transparens, där Polismyndighetens bristande sätt att efterleva objektivitetsprincipen, likhetsprincipen och offentlighetsprincipen, vilket framkommer i denna rapport, förstärker problematiken. Som beskrivits ovan går dessutom inte arbetsledningsbeslut att överklaga till Statens överklagandenämnd.

²¹⁴ Till exempel personal inom socialtjänsten, Åklagarmyndigheten och domstolsväsendet som interagerar direkt med klienter.

²¹⁵ Se även Thunholm, 2023.

7. Avslutande kommentarer

7.1 Identifierat som ett strukturellt problem i olika forskningsstudier

I denna rapport framkommer ett flertal exempel på problem kopplade till att personer har befordrats till chefspositioner på ett tveksamt sätt²¹⁶. Det handlar inte bara om direkta negativa effekter på verksamheten²¹⁷ utan även om indirekta effekter såsom att det påverkar den tystnadskultur som finns inom Polismyndigheten²¹⁸ och att personal inte känner att deras arbete uppskattas²¹⁹. Ett återkommande fynd i forskningsstudier av olika verksamhetsområden har varit att tillsättningsförfaranden av chefer och personer på nyckelfunktioner inom Polismyndigheten utgör ett strukturellt problem och har berörts i forskningsrapporter som analyserat:

- det passkaos som uppstod efter pandemin²²⁰
- långa svarstider att komma fram till polisen²²¹
- hanteringen av kravallerna under påsken 2022²²²
- polisens sätt att tackla gängskjutningar²²³
- problem med polisens utredningsverksamhet²²⁴.

Vid upprepade tillfällen har det påtalats att omorganisationen av Polismyndigheten och kraftigt ökade resurser till polisen inte har fått den effekt som önskats²²⁵. Riksrevisionen riktade exempelvis hård kritik mot polisens utredningsverksamhet i en rapport år 2023:

”Trots stora anslagsökningar, fler anställda och en genomgripande omorganisation har ändå resultatet av mängdbrottshanteringen blivit sämre sett till uppkläring.”²²⁶

Polismyndigheten har regelmässigt avfärdat kritik med att det beror på gängvåldet och att polisen behöver mer resurser, men bland annat Brottsförebyggande rådet och Riksrevisionen har kommit fram till att det också beror på brister i polisens sätt att organisera och att bedriva sin verksamhet²²⁷, där det från Brå har påtalats att: *”Det finns en tendens att ledningen slår ifrån sig kritik nästan reflexmässigt.”²²⁸* Ett exempel på detta är när Riksrevisionen drog slutsatsen att Polismyndighetens sätt att använda sig av särskilda händelser under längre tid än några dagar i samband med gängvåld gör större skada än nytta eftersom det ofta innebär resursflyttningar som ger negativa konsekvenser i de lokalpolisområden som måste bistå med resurser²²⁹. Riksrevisionens slutsatser låg i linje med vad som framkommit vid forskningsstudier²³⁰. Polismyndighetens ledning hade dock varit ointresserade att ta

²¹⁶ Se [bilaga 7](#).

²¹⁷ Som bland annat åskådliggörs i kapitel 6.

²¹⁸ Holgersson, 2019a.

²¹⁹ Holgersson & Westman, 2021, kapitel 10.

²²⁰ Holgersson, 2022a.

²²¹ Knutsson & Holgersson, 2023.

²²² Holgersson, Bünzli & Shamhi, 2023.

²²³ Holgersson & Knutsson, sidorna 86–91; Holgersson & Westman, kapitel 3.

²²⁴ Holgersson, 2018c; Holgersson & Westman, 2021, kapitel 7.

²²⁵ Se t.ex. Dahlman, 2023; Wallnor, 2022; Lindgren, 2021.

²²⁶ Riksrevisionen, 2023a.

²²⁷ Brå, 2023; Riksrevisionen, 2023a; 2023b.

²²⁸ TT, 2023b. <https://www.dn.se/sverige/polisens-overtid-kostar-hundratals-miljoner/>

²²⁹ Riksrevisionen, 2023b.

²³⁰ T.ex. Holgersson, 2020 <http://liu.diva-portal.org/smash/get/diva2:1464449/FULLTEXT01.pdf>

7. Avslutade kommentarer

del av dessa forskningsrapporter och avfärdade kritiken från Riksrevisionen²³¹. Att de beslut som fattats inom myndigheten kunnat förvärra situationen var inget som polisledningen ville medge och en avsaknad av en sådan självkritik är allvarlig för möjligheterna att utveckla polisens verksamhet²³². Även när det exempelvis gäller det passkaos som uppstod år 2022 har det funnits ett intresse hos polisledningen att ge en annan bild av konsekvenserna av sina fattade beslut. Trots att Polismyndighetens egna prognoser hade visat att antalet passansökningar skulle öka kraftigt under år 2022 minskade myndigheten antalet passhandläggare inför detta år²³³. Passhanteringen är självfinansierad, vilket gör att det går att avfärda polisledningens återkommande förklaringsmodell när tillkortakommande uppmärksammas – att myndigheten har varit tvungen att prioritera sina resurser till förmån för andra verksamhetsområden. Ett annat exempel på konsekvenser av polisledningens bristande receptivitet utgörs av de långa svarstiderna på 114 14. Personalen som arbetar med att ta emot samtal på 114 14 har de senaste åren fått fler och mer omfattande uppdrag men polisledningen har inte bemanningsmässigt tagit höjd för detta, trots upprepade varningar²³⁴.

Polisledningen har sammanfattningsvis visat ett ointresse att ta del av forskning om polisverksamhet som inte stämmer överens med deras bild av hur arbetet bör bedrivas eller med intresset att visa upp en oklanderlig yta²³⁵. Men det gäller också andra frågor. En forskare som var anlitad som expert för att ta fram förslag²³⁶ rörande rekrytering av poliser yttrade sig exempelvis om Polismyndigheten i december 2023:

”Jag har varit sakkunnig och haft uppdrag åt andra myndigheter där det funnits en stor öppenhet för att lyssna på vad forskning kan bidra med. Men här var det bara en vägg.”²³⁷

Det här skulle dels kunna förklaras av de rekryterade chefernas ledaregenskaper²³⁸, men också av den interna kulturen²³⁹ och bland annat de budskap som förmedlats vid kompetensutvecklingsdagar. Där har det exempelvis framförts, enligt ett stort antal personer som rapporterat från sådana tillfällen, att extern kunskap inte är så viktig²⁴⁰. De brottsproblem som i dagsläget tar mycket kraft från polisen har delvis förorsakats av ett ointresse och en oförmåga inom polisen att ägna sig åt brottsförebyggande verksamhet²⁴¹ och brister inom detta verksamhetsfält har varit föremål för kritik från bland annat

²³¹ Polismyndigheten, 2023b. <https://polisen.se/aktuellt/nyheter/2023/mars/riksrevisionsrapport-om-arbetet-med-sarskilda-handelser/>

²³² Se t.ex. Holgersson, 2023b.

²³³ Holgersson, 2022a. <http://liu.diva-portal.org/smash/get/diva2:1653800/FULLTEXT01.pdf>

²³⁴ Knutsson & Holgersson, 2023.

²³⁵ Se t.ex. Holgersson, 2023a; 2023b.

²³⁶ Polismyndigheten, 2021.

²³⁷ Erlandsson, 2023b. <https://www.dn.se/sverige/polisen-nar-inte-tillvaxtmalet-okand-rapport-foreslog-losningar/>

²³⁸ Se Andersson Arntén, Jansson; Olsen & Archer, 2018; se också resonemang som förs i Holgersson & Knutsson, 2020, sidorna 85–91.

²³⁹ Se exempelvis Andersson, 2013; Andersson Arntén, Jansson; Olsen & Archer, 2018.

²⁴⁰ Framgått vid intervjuer av personal som varit med vid kompetensutvecklingsdagar.

²⁴¹ Se t.ex. Holgersson, Bünzli & Shamhi, 2023, kapitel 3. <http://liu.diva-portal.org/smash/get/diva2:1620525/FULLTEXT01.pdf>

7. Avslutade kommentarer

internrevisionen²⁴² och riksrevisionen²⁴³. I flera forskningsstudier går det att dra slutsatsen att en orsak till tillkortakommanden inom den brottsförebyggande verksamheten har att göra med att personer med viss typ av bakgrund har gynnats vid tillsättningsförfarande av chefer och nyckelfunktioner²⁴⁴. Bakgrunden hos den nytilträdde biträdande rikspolischefen (G) som tidigare var chef för den operativa enheten på Noa är exempel på hur valet av nyckelpersoner ofta sker utifrån en hög värdering av erfarenheter av viss typ av repressiv verksamhet (se vidare kapitel 3). Även om (G) i sin nya roll som biträdande rikspolischef uttryckt att medborgarnära polisverksamhet ska förstärkas²⁴⁵ har det ännu inte på ett konkret sätt visat sig att den brottsförebyggande verksamheten ses som viktig. I andra studier²⁴⁶ har det påtalats att rådande organisationsfilosofi inom Polismyndigheten knappast går ihop med det problemorienterade arbetssätt som i myndighetens riktlinjer anges ska vara grunden i det brottsförebyggande arbetet²⁴⁷.

Flera verksamhetsområden verkar påverkas av att chefer och nyckelpersoner har liten eller ingen erfarenhet av viss typ av polisoperativ verksamhet och att det finns ett bristande intresse eller förmåga att ta till sig andra perspektiv²⁴⁸. Det förvärras av den rädsla och tystnadskultur som finns bland anställda att ifrågasätta slutsatser som polisledningen dragit²⁴⁹. Här har (G), efter att han blivit biträdande rikspolischef, i media uttryckt att det är angeläget att skapa en god, sund och tillåtande kultur där bland annat modet att påtala missförhållanden är viktigt att uppmuntra²⁵⁰. En sådan inriktning skulle vara mycket positiv²⁵¹. Hur innevarande rapport mottas och hanteras kommer att bli en tydlig fingervisning om sådana uttalanden har förankring i verkliga förhållanden.

7.2 En delförklaring till att polisverksamheten inte fungerar på önskvärt sätt

Polisförbundet varnade för konsekvenserna av den förändring vad gäller sättet att tillsätta chefer som uppstod i samband med tillskapandet av den nya Polismyndigheten:

”Polismyndighetens förhållningssätt, kombinerat med ställningstagandet att använda arbetsledningsbeslut på det sätt som nu skett, skapar en tyst chefsorganisation. Det finns en uppenbar fara i att chefer fattar beslut i syfte att tillfredsställa högre chefer, och inte i syfte att fatta beslut som gagnar verksamheten och medarbetarna. Detta särskilt som Polismyndigheten i stor utsträckning använder sig av chefsförordnanden som är begränsade i tid, vanligtvis fyra år. Polismyndigheten har dessutom i vissa fall

²⁴² Polismyndigheten, 2022a. <https://polisen.se/siteassets/dokument/internrevision/granskning-av-polisens-arbete-i-utsatta-omraden.pdf/download?v=db2da73ee0b8f79c598af540a0082bf8>

²⁴³ Riksrevisionen, 2020.

<https://www.riksrevisionen.se/download/18.7546977617592429b913d517/1604927340756/RiR%202020%20Anpassad.pdf>

²⁴⁴ Se bl.a. Holgersson, 2019b; Holgersson, 2023a.

²⁴⁵ TV4, 2023a https://www.tv4.se/artikel/FR51ygwdCSdPluXzKvgOQ/sa-ska-var-nya-bitraedande-rikspolischef-goera-sverige-saekrare?utm_source=tv4.se&utm_medium=shared_link&utm_campaign=Nyhetsmorgon.;

Sveriges Radio, 2023a <https://sverigesradio.se/avsnitt/studio-ett-kvall-11-december>

²⁴⁶ Se t.ex. Holgersson & Knutsson, 2020, s. 87.

²⁴⁷ Polismyndigheten, 2022b.

²⁴⁸ Exempelvis den brottsförebyggande verksamheten, trafikpolisverksamheten och utredningsverksamheten (se t.ex. Holgersson, 2018c; 2019b; Holgersson, Grahn & Wictorsson, 2020; se även Andersson Arntén, Jansson; Olsen & Archer, 2018).

²⁴⁹ Holgersson, 2019a; se även Thunholm, 2023.

²⁵⁰ TV4, 2023a https://www.tv4.se/artikel/FR51ygwdCSdPluXzKvgOQ/sa-ska-var-nya-bitraedande-rikspolischef-goera-sverige-saekrare?utm_source=tv4.se&utm_medium=shared_link&utm_campaign=Nyhetsmorgon.;

Sveriges Radio, 2023a. <https://sverigesradio.se/avsnitt/studio-ett-kvall-11-december> studie ETT 11 december

²⁵¹ Se t.ex. Holgersson, 2023a.

7. Avslutade kommentarer

kombinerat dessa förordnanden med möjlighet att avsluta förordnandet i förtid med en uppsägningstid om två månader.”²⁵²

De exempel på tillsättningar av chefer och nyckelfunktioner som presenteras i denna rapport kan ge en möjlig delförklaring till att polisverksamheten inte fungerar på önskvärt sätt. Några sådana exempel är:

- (F) som tillsattes som utvecklingschef för svensk polis för drygt ett decennium sedan och som fortsatt i denna position fram till hösten 2022 hade inte erfarenhet av verksamhetsutveckling eller den verksamhet som han hade utvecklingsansvar för. Trots ett uppmärksammat och mycket kostsamt haveri i utvecklingsverksamheten fick han fortsatt förtroende att leda polisens utvecklingsverksamhet i den nya myndigheten fram till att han sökte tjänstledigt för att återgå till politiken som statssekreterare på Regeringskansliet (se **kapitel 3**).
- (D) som är chef för den nationella operativa avdelningen har inte erfarenhet av att ha arbetat med operativ polisverksamhet och dessutom har den biträdande chefen på denna avdelning (L) en mycket smal erfarenhet av detta (se **kapitel 3**).
- (A), (I), (J), (K) och (N) har haft nyckelfunktioner inom Polismyndigheten trots att de saknade erfarenhet och kunskap om den verksamhet som de ansvarat för (se **kapitel 2 och 3**).
- (O) och andra som ska arbeta med hur polisen ska kunna dra nytta av forskning har inte erfarenhet av forskning inom centrala verksamhetsområden inom polisen utan av helt andra forskningsfält såsom cancervård (se **kapitel 3**).
- (R) som verkat för att utarbeta riktlinjerna för hur polisens brottsbekämpande verksamhet ska bedrivas i den ordinarie verksamheten är brandingenjör och har inga praktiska erfarenheter av polisoperativt arbete. Dessa riktlinjer påverkar upplägget på polisens verksamhet och har uttryckts innebära större förändringar än omorganisationen 2015 (se **bilaga 10**).
- Internrevisorer som i enlighet med sitt uppdrag lyfter fram brister straffas för det (se **kapitel 4**).
- Att det är följsamhet och formbarhet som premieras, där det är vanligt att drivande och engagerade anställda motarbetas (se **kapitel 5 och 6**).
- Att det är vanligt att den rekryterande chefens privata relation med den som ska rekryteras styr anställningsprocessen istället för förtjänst och skicklighet (se **kapitel 2, 3 och 6**).

Med tanke på dessa och andra förhållanden som beskrivs i denna rapport vore det snarare förvånande om Polismyndighetens prestationer motsvarade de förväntningar som finns.

7.3 Andelen polischefer med hög begåvning lägre än i övriga befolkningen

I **bilaga 7** presenteras två exempel på att sökanden som haft dåliga värden på det icke-verbala begåvningsstest²⁵³ som genomförs i samband med rekryteringsprocesser ändå har fått bli chefer. Att dessa inte utgör enstaka undantag stöds av en genomgång av testresultaten för drygt 130 chefer i den nya Polismyndigheten (i huvudsak polisområdes- och lokalpolisområdeschefer). Dessa befattningshavare har en svår roll. De måste väga in en mängd faktorer för att kunna fatta välgrundade beslut och de måste ha förmåga att förstå komplexa problemsamband. Bristande förmåga att föra

²⁵² JO 3132-2016. Anmälan från Polisförbundet.

²⁵³ Har namnet Matrigma-test.

7. Avslutade kommentarer

abstrakta resonemang riskerar att få direkta konsekvenser genom de beslut som fattas i vardagen²⁵⁴, men också på längre sikt²⁵⁵.

En genomgång av resultaten av begåvningsstesterna visade²⁵⁶ att drygt sju procent av dessa rekryterade chefer (tio stycken) hamnade inom kategorin ”låg begåvning”. Tolv procent av de rekryterade cheferna hamnade på en nivå som låg över ett genomsnittligt värde (det vill säga hamnade i kategorin ”hög begåvning”). I en grupp som är representativ för den svenska befolkningen får en av sex (ca 17 procent) ett högt värde på detta begåvningsstest. Det betyder att det är färre polisområdeschefer och lokalpolisområdeschefer som hamnar i kategorin ”hög begåvning” jämfört med en normgrupp som är representativ för den svenska befolkningen.

Rapportförfattaren fick tips om att värdena på de högsta cheferna uppvisade uppseendeväckande låga resultat. En journalist, tillika jurist, med offentlighetsprincipen som särskilt intresseområde, framförde inför begäran om utlämnande av de handlingar som rörde detta:

”Oavsett hur bra begäran du skriver så kommer inte polisen lämna ut handlingarna. /.../ Däremot /.../ är jag rätt övertygad om att du kommer att få rätt i frågan om att testresultaten är allmänna handlingar.”²⁵⁷

Testresultaten för de högre cheferna ingick i den begäran som även omfattade polisområdes- och lokalpolisområdeschefer vars testresultat presenterades ovan. Polismyndigheten avslag begäran och den bristande respekten att följa lagar och regler som identifierats inom myndigheten tydliggörs i hanteringen av begäran. Avslagsbeslutet överklagades till kammarrätten. Polismyndigheten avfärdade den klagandes argument med att i allmänna ordalag hänvisa till **en fara för rikets säkerhet om uppgifterna röjs**²⁵⁸. Det framgick inte på vilket sätt ett utlämnande av testvärdena kunde utgöra en fara för rikets säkerhet. Menade Polismyndigheten att det skulle kunna leda till att främmande makt skulle agera mot Sverige eller att den inre säkerheten skulle äventyras om medborgare fick kännedom om begåvningsnivån hos de högre polischeferna?

I korrespondensen som den klagande hade med Polismyndigheten ifrågasattes Polismyndighetens plan att förstöra dessa allmänna handlingar²⁵⁹. Myndigheten förlorade i kammarrätten, men värdena för de högsta cheferna lämnades ändå inte ut eftersom Polismyndigheten gallrat dessa utan att ha lagstöd för det²⁶⁰. Att förstöra handlingar som omfattas av en begäran innan frågan om utlämnande är avgjord har tidigare bedömts vara en allvarlig överträdelse av offentlighetsprincipen²⁶¹. En anmälan om tjänstefel²⁶² gjordes till Avdelningen för särskilda utredningar (SU), men Särskilda åklagarkammaren beslutade att inte inleda en förundersökning. Det redovisade beteendet följer ett mönster som framträtt vid arbetet med innevarande rapport och som bland annat tydliggörs i [bilaga 4](#).

Rapportförfattaren har i flera forskningsstudier visats att Polismyndighetens högsta chefer prioriterar bilden av polisen framför innehållet i verksamheten²⁶³. Denna typ av slutsatser har officiellt

²⁵⁴ Ett flertal exempel på detta har framkommit vid framtagandet av denna rapport och i tidigare studier (se t.ex. Holgersson, Bünzli & Shamhi, 2023).

²⁵⁵ Holgersson, 2019b; 2023a; Holgersson, 2023b; Holgersson, Bünzli & Shamhi, 2023.

²⁵⁶ Se Holgersson, 2018b.

²⁵⁷ Holgersson, 2018b, s. 16.

²⁵⁸ A164.891/2016, missiv, 2016-09-21.

²⁵⁹ A164.891/2016. Överklagan 2015-06-09, s. 3.

²⁶⁰ Riksarkivet: RA 2018/1500-231.

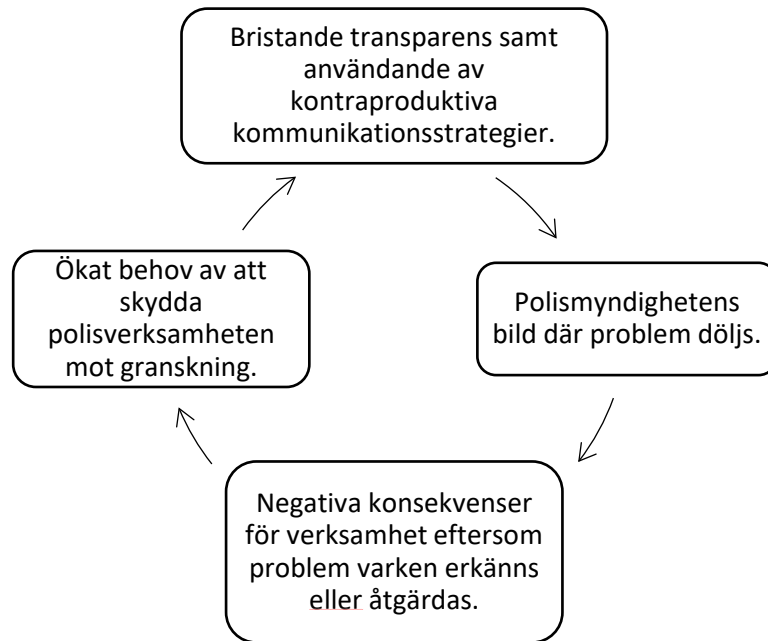
²⁶¹ Se bland annat JO 1727-2011 och Svea hovrätts dom i mål nr B 7034-02.

²⁶² K 1922-17.

²⁶³ Holgersson & Westman, 2021; Holgersson, 2023b.

7. Avslutade kommentarer

tillbakavisats av vissa högre chefer och av personer som är ansvariga för polisens kommunikationsverksamhet²⁶⁴. Sådana avfärdanden kan vara ett sätt att skydda anseendet, men det går inte att utesluta att de bottnar i en bristande förståelse för verksamhetens komplexitet. Den officiella bilden är ofta förenklad och entydig och kräver inte samma förmåga att se samband och förstå abstrakta resonemang som mäts just i dessa tester²⁶⁵. Det kan vara en orsak till att man avfärdar förekomsten av den onda cirkeln som har åskådliggjorts i flera forskningsrapporter:



Figur 1. En ond cirkel med negativa konsekvenser för verksamheten.

7.4 Medborgarnas rättssäkerhet

Att förtjänst och skicklighet ska vara styrande vid tjänstetillsättningar regleras i grundlagen. Samma förhållande gäller för likhetsprincipen, objektivitetsprincipen och att myndigheter ska vara sakliga. I innevarande rapport visas att Polismyndigheten återkommande är beredd att bryta mot dessa grundläggande principer men också mot andra lagar och regler. Det ligger i linje med slutsatser som dragits i andra studier²⁶⁶. Problematiken när det gäller Polismyndighetens sätt att följa lagar och regler är också något som har belysts i media. I DN framkom exempelvis en bild av att Polismyndigheten medvetet rundade grundlagen för att stoppa dansk-svensken Rasmus Paludan från att bränna

²⁶⁴ Se t.ex. Röstlund, 2014 och vad som framgått på flera ställen i innevarande rapport.

²⁶⁵ Det kan exempelvis nämnas att rikspolischefens presschef i en artikel i media framförde att han fått låga värden vid de tillfällen han gjort begåvnings tester (Matrigma-tester): "Jag fick så låga värden att jag framstod som obegåvad" (Hjort, 2015). Trots detta tilldelades han en nyckelfunktion inom Polismyndigheten. Se även de slutsatser som Andersson Arntén et al. 2018 gör om personlighetstyper och förmåga till öppenhet hos chefer inom Polismyndigheten.

²⁶⁶ Holgersson, 2018b; Holgersson, 2021.

7. Avslutade kommentarer

koraner²⁶⁷. Likaså ifrågasattes grunden för införandet av väskförbud där det förmedlades en känsla av att Polismyndigheten ”har börjat känna att den kan göra lite som den vill”²⁶⁸.

Underrättelsetjänsten har en central roll i polisens verksamhet. Ett av underrättelsetjänstens uppdrag gäller hantering av informatörer. Över tid har det uppstått en hel del frågetecken kopplade till denna verksamhet. Högsta domstolen uttryckte exempelvis att det är ”ytterst anmärkningsvärt” att vare sig den tilltalande och hans försvarare, åklagaren eller domstolarna varit medvetna om att polisen använt sig av en infiltratör innan ett ingripande gjordes som blev föremål för rättslig prövning²⁶⁹. Även JO har kritiserat hur personal på underrättelsetjänsten har agerat kopplat till informatörsverksamheten²⁷⁰. En granskande journalist kom fram till att i över 1 000 domar mellan år 1995 och 2005 har bevisning medvetet undanhållits för domare, nämndemän och advokater²⁷¹.

Eftersom underrättelsetjänstens verksamhet är omgärdad av så mycket sekretess är det naturligt att insynen måste begränsas för att skydda källor och andra förhållanden. Det gör att det är helt avgörande att det går att lita på den information som underrättelsetjänsten lämnar. Denna information ligger till grund för analyser och olika beslut som fattas inför polisiära insatser. Uppgifter från underrättelsetjänsten används också vid olika tvångsmedelsbeslut, i förundersökningar och vid rättegångar. Det är i ljuset av detta som (A):s agerande och de signaler hon skickar genom att lämna missvisande och felaktig information ska ses. (A) har varit den högsta chefen för Polismyndighetens underrättelseverksamhet i åtta år. Det är besvärande för Polismyndigheten att en så pass högprofilerad polischef inom denna verksamhetsgren visar sig fara med osanning (se [bilaga 1](#), [bilaga 2](#) och [bilaga 3](#)). Det verkligt allvarliga är dock inte hennes agerande och hennes felaktiga och missvisande utsagor utan hur anställda inom Polismyndigheten med den nationella avdelningen och underrättelseenheten i spetsen har varit beredda att bryta mot grundläggande regler och själva lämna missvisande och felaktig information för att försvåra en granskning av (A):s utsagor. När anställda inom Polismyndigheten är beredd att bryta mot grundlagen i ett stort antal ganska triviala fall som konkretiseras i denna rapport – vad är man beredd att göra i andra fall där ett avslöjande skulle få följder av en annan dignitet? Exempelvis har det varit ett hårt tryck på Polismyndigheten att få fällande domar kopplade till gängkriminalitet. Hemliga chattar har utgjort en viktig bevisning i sådana mål. Med tanke på den lättvindiga inställning att följa lagar och regler som beskrivs i denna rapport är det inte främmande att ställa frågan om polispersonal till exempel är beredda att ta bort vissa delar i hemliga chattar som talar till de misstänkta fördel för att tillgodose krav från polischefer att visa resultat? Vad är det som säger att anställda inte är beredda att göra något sådant när de är beredda att agera på det sätt som framgår bland annat i [bilaga 4](#)?

På senare tid har en mängd förändringar av lagstiftningen skett (och fler planeras) som syftar till att underlätta för Polismyndigheten att bekämpa gängkriminaliteten, och många har varnat för denna snabba omvandling²⁷². Ett exempel på risker som det varnats för är att en preventiv avlyssning kan träffa

²⁶⁷ Erlandsson, 2023c. <https://www.dn.se/sverige/kallor-inifran-polisen-rundade-lagen-for-att-stoppa-paludan/>

²⁶⁸ Cantwell, 2023a. <https://www.aftonbladet.se/nyheter/kolumnister/a/kE9Wrl/vaskforbudet-polisen-maste-forklara-vad-fan-de-sysslar-med>

²⁶⁹ NJA 2009 s 475 I och II.

²⁷⁰ JO 1772-2007.

²⁷¹ Sundevall, 2008. Det finns också andra exempel som väckt frågor (se t.ex. Sandberg, Aschberg, & Mohlin, 2021 och Cantwell, 2021; Cantwell, 2024c).

²⁷² Till exempel Centrum för rättvisa, 2023. <https://centrumforrattvisa.se/utokade-mojligheter-att-anvanda-preventiva-tvangsmedel-2-sou-202360/>; Civil right defenders, 2023. <https://crd.org/sv/backademokratin/>; se även intervjuer med sex erfarna jurister (Wahlberg, 2022).

<https://www.dagensjuridik.se/nyheter/toppjuristerna-om-politikernas-lagforslag-mot-kriminaliteten/>; Cantwell,

7. Avslutade kommentarer

för brett och urskillningslöst om polisen även får avlyssna icke misstänkta personer²⁷³. Ett annat förslag som flera remissinstanser avstyrkt är visitationszoner²⁷⁴. När det gäller de beslut som fattas om ny lagstiftning fästs stor tillit till att Polismyndigheten agerar på ett etiskt och korrekt sätt. Ur den aspekten blir den bild som framträder i denna rapport allvarlig. Det finns inget som talar för att vissa regler och viss lagstiftning skulle vara fredad från den lättvindighet att följa lagar och regler som identifierats inom Polismyndigheten.

Forskare har uttryckt oro för att politiker allt oftare ignorerar lagrådets kritik²⁷⁵. Jurister både inom och utanför Polismyndigheten har under datainsamlingen till denna rapport påpekat att det här sättet att ignorera lagrådet skickar signaler till polispersonalen att ändamålet helgar medlen. Det är i sin tur problematiskt, dels med tanke på medborgarnas rättssäkerhet i kombination med de utökade befogenheter polisen får genom ny lagstiftning, dels eftersom befattningshavare inom myndigheten har uppvisat en följsamhet efter politiska signaler²⁷⁶ vilket skapar en problematisk situation. Utifrån det här går det att tänka sig vilka konsekvenser det kan få om exempelvis andra än misstänkta kan avlyssnas. Polismyndighetens bristande transparens och att nuvarande tillsättningsförfaranden skapar en tyst organisation och följsamma medarbetare gör inte det hela bättre.

7.5 Korruption och bristande regelefterlevnad

I rapporten beskrivs att en orsak till att förtjänst och skicklighet åsidosätts vid tillsättningsärenden handlar om ageranden som kan innebära att anställda har utnyttjat sin ställning *”för att uppnå otillbörlig vinning för sig själv eller andra”* (alltså i den betydelse som läggs i begreppet korruption i regeringens handlingsplan mot korruption). I samband med datainsamlingen har även annan typ av korruption nämnts än den som är i fokus för denna rapport, och även andra former av bristande regelefterlevnad än de som återkommande gånger beskrivs i rapporten. Bland annat har det vid flera intervjuer framförts att om någon hade granskat Nationella insatsstyrkans (NI:s) sätt att göra inköp, vilket bland annat inkluderar förskottsbetalningar med stora belopp, skulle det bli tydligt att de bryter mot regler och lagar²⁷⁷. Personer med en inblick i detta har pekat på att befattningshavare från denna

2024b. <https://www.aftonbladet.se/nyheter/kolumnister/a/69L7kL/visitationszoner-kommer-att-gora-sverige-samre?fbclid=IwAR0Y8woAr2dLOWDixqIMot6TCDdxGWN3zNu0f8fhbv3fp0CXUEdF3npj0LO>

²⁷³ Se t.ex. Sveriges Advokatsamfund, 2021.

<https://www.advokatsamfundet.se/Nyhetsarkiv/2021/november/advokatsamfundet-risker-med-forslag-om-avlyssning-utan-konkret-brottsmisstanke/>; Cantwell, 2024a.

<https://www.aftonbladet.se/nyheter/kolumnister/a/OQmrwg/oisin-cantwell-undermalig-lagstiftning-ar-en-fara-for-sverige>; DN, 2024. <https://www.dn.se/ledare/sverige-tar-nu-steg-efter-steg-mot-allt-mindre-frihet/>

²⁷⁴ Sveriges Advokatsamfund, 2023.

<https://www.advokatsamfundet.se/Nyhetsarkiv/2024/januari/advokatsamfundet-avstyrker-forslag-om-visitationszoner/>; Diskrimineringsombudsmannen, 2023. <https://www.do.se/om-do/vad-gor-do/remissvar/2024/2024-01-17-sakerhetszoner---okade-mojligheter-for-polisen-att-visitera-for-att-forebygga-brott>; Justitiekanslern (2023). <https://www.jk.se/beslut-och-yttranden/2024/01/20239783/>; Institutet för mänskliga rättigheter (2023). <https://mrinstitutet.se/om-institutet/remisser/sakerhetszoner-okade-mojligheter-for-polisen-att-visitera-for-att-forebygga-brott/>

²⁷⁵ Skoglund, 2023. <https://www.svt.se/nyheter/inrikes/lagradets-kritik-ignorerar-allt-oftare-forskaren-mojliggor-for-regering-som-inte-vill-demokratin-val>

²⁷⁶ Se t.ex. Holgersson, 2019b; Holgersson, Bünzli & Shamhi, 2023; Erlandsson, 2023c.

²⁷⁷ Bland annat framkommit i flera intervjuer med personal med en god inblick i insatsstyrkans verksamhet som forskningsassistent Grahn genomförde år 2019 inom ramen för forskningsprojektet: *”Det myndigheter vill dölja – hur beteenden som riskerar att erodera tilliten till offentliga organisationer kan motverkas”*. (som ett led i att bland annat ta fram en handbok riktad till journalister om att bevaka polisen (Holgersson, Grahn & Granér, 2022)).

7. Avslutade kommentarer

enhet har hamnat på nyckelfunktioner inom Polismyndigheten och uttryckt farhågor att en sådan inställning riskerar att påverka förhållningssättet i hela myndigheten.

Brottsförebyggande rådet tar upp fyra "riskkulturer" som de menar är viktiga att känna till för att förstå och motverka korruption:

- **Blindhetens kultur:** Att den informella arbetsplatskulturen avfärdar förekomsten av vissa typer av problem. Enligt Brå utgör en sådan kultur en risk att oegentligheter som går stick i stäv med självbilden, till exempel att en anställd missbrukar sin position, undertrycks. I Brå:s genomgång försökte flera myndighets- och gärningspersoner förklara korruption som något kulturellt och därmed "fjärran" och som inte sker inom svenska myndigheter eller av medarbetare med etnisk svensk eller nordisk bakgrund. Ett fall som kan användas för att tydliggöra problematiken med "blindhetens kultur" går att hämta från vårt grannland Finland. En hyllad polischef som arbetade med narkotikabrott och bland annat blev vald till årets polis i Finland kunde i årtal begå brott utan att hans kollegor fattade misstanke. Han blev senare dömd för mutbrott för att via en bulvan ha varit delägare i ett företag som sålde övervakningsutrustning till polisen. Han blev också bland annat dömd för fem grova narkotikabrott: för att ha organiserat smugningen av tusen kilo hasch från Nederländerna. Från att vara hyllad blev han senare omskriven som "den mest korrupta polisen i Finlands historia"²⁷⁸.
- **Tyst arbetskultur:** Innebär starka normer att inte ifrågasätta kollegor och chefer. Brå hänvisar i detta avsnitt till den med poliskulturen starkt förknippade "tysthetskoden" som en av de främsta orsakerna till att korruption inte upptäcks inom polisen²⁷⁹ och att många inte går vidare med sina misstankar till högre chefer då det kan försämra ens karriärmöjligheter. Vetskapen om att flera känner till oegentligheterna utan att göra något förstärker bilden att avslöjande innebär personliga risker. Brå betonar också att tystnaden inte bara är mellan arbetskamrater utan även kan spridas från ledningsnivå ut i hela myndigheten²⁸⁰.
- **Informell regelkultur:** På arbetsplatser med informella regler som är oförenliga med det formella regelverket ökar risken för korruption. Den utbredda förekomsten av informella regler gör också att personalen, när oegentligheten väl upptäcks, kan hävda att de har uppfattat att det var tillåtet eftersom så många bryter mot reglerna. En särskild form av informell regelkultur är den så kallade överprövningskulturen, då personal på egen hand överprövar ledningens beslut och snarare ser besluten som diskussionsunderlag eller rekommendationer²⁸¹.
- **Effektivitetskultur:** Innebär en överdriven inriktning på att uppvisa kvantitativa resultat på bekostnad av kvalitet och rättssäkerhet. I en sådan kultur kan medarbetare uppmuntras att ta genvägar och bortse från aspekter som är svårare att mäta. Att de snabba och tydliga resultaten premieras kan skapa en kultur där eftertanke och rättsmedvetenhet får låg status och där gråzoner betraktas som normala²⁸².

Utöver Brå:s fyra exempel på riskkulturer nämner Statskontoret en femte form²⁸³, nämligen:

²⁷⁸ Sihlman, 2023. <https://sverigesradio.se/avsnitt/ny-polischefen-som-blev-knarkbaron>

²⁷⁹ Här hänvisar Brå, 2014 till (Knappkommissionen 1972, Mollenkommissionen 1994, Skolnick 2008, Punch 2009; se även Terpstra och Schaap 2013).

²⁸⁰ Se även Holgersson, 2019a; Thunholm, 2023.

²⁸¹ Se även Ekman, 1999; Holgersson, 2005.

²⁸² Se även Holgersson, 2018b.

²⁸³ Statskontoret, 2023b. <https://www.forvaltningskultur.se/korruption/vad-ar-korruption/riskkulturer/>

7. Avslutade kommentarer

- **Avstegskultur:** Den präglas av återkommande undantag från beslutade riktlinjer och regler. Till slut blir avstegen så vanliga att det inte framstår som något exceptionellt när myndigheten gör avsteg från grundläggande krav²⁸⁴.

Samtliga dessa beskrivna "riskkulturer" återfinns inom Polismyndigheten²⁸⁵ och med stöd av ovanstående punktlista går det att finna förklaringar till de fenomen inom Polismyndigheten som har exemplifierats i denna rapport. Brå skriver också om rationaliseringarnas betydelse för att korruption uppstår och nämner tre typer av rationaliseringar: "alla gör det", "jag menade bara väl" och olika varianter på "jag är en exceptionell person". Att vänskapskorruption vid anställningar och karriärutveckling verkar vara en utbredd företeelse vid Polismyndigheten gör rationaliseringen "alla gör det" till ett enkelt val²⁸⁶. Det finns också flera exempel i rapporten på att upplevda goda avsikter verkar ha fått legitimera överträdelser mot lagar och regler²⁸⁷, liksom uppfattningen att man själv är så betydelsefull att det ursäktar regelbrott²⁸⁸.

Det går att dra slutsatsen att det finns möjliggörare till den korruption som åskådliggörs i rapporten. Det rör sig både om interna och externa aktörer. Interna aktörer utgörs av de anställda som underlåter att larma om missförhållanden, vilket har sin naturliga förklaring i den rädsla som finns för repressalier (se **tyst arbetskultur** i punkten ovan). Betydelsefulla möjliggörare för att legitimera bristande regelefterlevnad är de jurister vars agerande åskådliggörs i [bilaga 4](#). I kontakten med dessa jurister vid begäranden av utlämnanden av allmänna handlingar ger de intryck att inte alls reflektera över konsekvenserna av sitt beteende och vikten av att ha en moralisk kompass i sitt arbete. Istället för att sträva efter ett objektiva och sakligt förhållningssätt verkar deras bevekelsegrund vara något annat. Statsvetaren Lennart Lundqvist har pekat på vikten av att offentliga ämbetsmän är dels demokratins tjänare och dels demokratins väktare genom att de ser till att verksamheten ombesörjs enligt de lagar som finns och att de reagerar om så inte är fallet²⁸⁹. Det visas i rapporten att dessa anställda inte verkar uppfatta sin roll på det sättet, vilket är olyckligt med tanke på den funktion de har i en rättsvårdande organisation som Polismyndigheten.

Det positiva är dock att det finns anställda som reagerar över de problem som åskådliggörs i denna rapport och som på olika sätt har bidragit och lämnat underlag till rapporten. Många tjänstemän har också på ett korrekt sätt lämnat ut de allmänna handlingar som ligger till grund för rapporten. I rapporten visas också att vissa jurister/handläggare har reagerat på det förfaringsätt som Polismyndigheten valt vad gäller att hindra och försvåra insyn. Sådana personer kan spela en betydelsefull roll i ett förändringsarbete som syftar till att komma tillrätta med de avarter av myndighetsutövning som åskådliggjorts i denna rapport.

Det finns också externa aktörer som är möjliggörare för den problematik som beskrivs. Stockholms kammarrätt utgår regelmässigt från att de sakförhållanden som Polismyndigheten redovisat i olika mål är korrekta även om de kan komma fram till andra slutsatser än Polismyndigheten angående huruvida en handling ska lämnas ut eller ej. Att fästa tillit till Polismyndighetens redovisade sakförhållanden är naturligt i och med att information från myndigheter förväntas vara saklig och objektiv men kammarrättens förhållningssätt ger samtidigt Polismyndigheten spelrum att i praktiken åsidosätta

²⁸⁴ Se även Holgersson, 2018b; 2021.

²⁸⁵ Se bland annat Ekman, 1999; Holgersson & Knutsson, 2011; Holgersson, 2018b; 2021.

²⁸⁶ se kapitel 2, 3 och 6.

²⁸⁷ se bland annat kapitel 2 och [bilaga 4](#).

²⁸⁸ se bland annat kapitel 2.

²⁸⁹ Lundquist, 1998.

7. Avslutade kommentarer

offentlighetsprincipen genom att redovisa missvisande och felaktig information. Detta är gynnsamt för möjligheten att ägna sig åt den typ av beteenden som är temat för denna rapport. I regeringens handlingsplan för att motverka korruption framförs att:

”Genom tillgången till allmänna handlingar kan den offentliga makten granskas. En sådan öppenhet har en hämmande effekt på korruption och bidrar till ett högt förtroende för den svenska förvaltningen.”²⁹⁰

Forskare som studerat kommunala organisationer har poängterat att det måste vara lätt för journalister och medborgare att hitta relevant information för att bland annat ta reda på vem som fattat ett visst beslut och på vilka grunder ett beslut fattats, men att utvecklingen tycks gå åt fel håll, där kommuners webbsidor i dag är fulla av information om allt möjligt, men sökbarheten är låg och att utformningen snarast för tankarna till företag som marknadsför sig²⁹¹. Det går att dra tydliga paralleller till iakttagelser som gjorts gällande Polismyndigheten²⁹², där det är uppenbart att Polismyndighetens bristande sätt att efterleva offentlighetsprincipen är problematiskt. Detta ska dock inte ses som ett stöd för konspirationsteorier som ”deep state”²⁹³. Det agerande som åskådliggörs i rapporten är kopplat till allmänmänskliga behov som inte är unika eller begränsade till anställda inom Polismyndigheten²⁹⁴. Polismyndigheten är bara en gynnsam arena för att agera i strid med gällande lagstiftning i syfte att få personliga fördelar och den stora omorganisationen av polisen år 2015 innebar att Polismyndigheten blev mer komplex och numera kan definieras som en matrisorganisation²⁹⁵. Forskare har noterat att när en offentlig organisation blir mer komplex blir den svårare att granska och ansvarsförhållandena mer oklara, vilket tycks öka korruptionen²⁹⁶.

Med anledning av det som framkommer i denna rapport bör det också noteras att personer blir sårbara för påtryckningar om de lämnat felaktig information till exempel i samband med tillsättningsärenden.

7.6 Hur identifierade problem hanteras av Polismyndigheten

I rapporten framgår att det finns angelägna förändringsbehov inom Polismyndigheten när det gäller rekrytering och karriärutveckling av medarbetare. Idealbilden av en offentlig myndighet är att den präglas av saklighet, öppenhet och förmåga att utveckla verksamheten utifrån identifierade problem, men polisens förmåga att dra nytta av konstaterade brister behöver utvecklas²⁹⁷. En strategi som polisen har tillämpat i samband med att de utsatts för kritik är att inte kommentera besvärande faktorer som framkommer i en rapport eller ett nyhetsinslag, eller att hävda att polisen redan har initierat eller är på gång att vidta åtgärder för att komma tillrätta med det uppmärksammade problemet. Sådana påståenden behöver inte stämma med verkliga förhållanden²⁹⁸, men att kontrollera denna typ av utsagor tar tid och därför kan det vara en effektiv metod för att parera

²⁹⁰ Regeringskansliet, 2020, s. 11. <https://www.forvaltningskultur.se/siteassets/skrifter-och-handbocker/pdf/handlingsplan-mot-korruption-20212023.pdf>

²⁹¹ Bergh, 2024. <https://www.dn.se/debatt/informationsbrus-forsvarar-granskning-av-korruption/>

²⁹² Se exempelvis Holgersson & Westman, 2021.

²⁹³ Se exempelvis beskrivning av detta begrepp (Lundstedt, 2020). <https://www.dagensarena.se/essa/myten-om-den-djupa-staten/>

²⁹⁴ Se t.ex. Statskontoret, 2023d.

²⁹⁵ Den finns ett geografiskt ansvar (regioner, polisområden och lokalpolisområden) samtidigt som det finns nationella avdelningar med ett funktionsansvar (se vidare Holgersson, 2017b).

<https://polisforskning.se/ws/media-library/4dd24e4ae4e14cdea7ebe06765d4c8d4/stockholm-kriminologiseminarium.pdf>

²⁹⁶ Se exempelvis Bergh, Sjölin, Öhrvall & Erlingsson, 2016.

²⁹⁷ Se t.ex. Holgersson & Westman, 2021; Holgersson, 2023a.

²⁹⁸ Se t.ex. Holgersson & Westman, 2021.

7. Avslutade kommentarer

kritik²⁹⁹. En annan strategi har varit att lyfta fram någon enstaka felaktig uppgift i underlaget som kritiken bottnar i som ett generellt skäl till att avfärda kritiken³⁰⁰. Polismyndigheten kan även uttrycka sig på ett sätt som ger sken av att kritiken innehåller felaktigheter trots att så inte är fallet³⁰¹.

Det finns inte bara skäl att befara att kritiken i innevarande rapport kommer att hanteras på ett liknande sätt som tidigare, utan – med utgångspunkt i bland annat hur datainsamlingen till denna rapport har försvårats av Polismyndigheten (se [bilaga 4](#)) – att myndigheten kommer att parera kritiken med särskild ihärdighet. Forskning har identifierat ett flertal faktorer som hämmar människors och i förlängningen organisationers förmåga att fatta välgrundade beslut, till exempel:

- *”The responsible effect”*. Med det menas en svårighet för beslutsfattare att välja handlingsalternativ som innebär att de förlorar ansiktet genom att de går emot tidigare beslut som de varit delaktiga i att fatta³⁰².
- Svårigheten att undvika att känslor påverkar beslutsfattande³⁰³.
- Ett ensidigt fokus på positiva faktorer när en förändringsprocess värderas³⁰⁴.
- En organisationskultur som inte tillåter kritisk reflektion³⁰⁵.
- Olika förkunskap, perspektiv etc. som påverkar sättet att lita på och tolka information³⁰⁶.
- Undvika ett obekvämt val genom att skjuta upp det eller söka efter en enkel väg ut som innebär att det inte sker någon förändring³⁰⁷.
- Fokus på legitimitetsbyggande, det vill säga en strävan att vidta åtgärder som ger ett gott intryck snarare än att de får en effekt³⁰⁸.

Ovanstående gäller även för Polismyndigheten. En identifierad utmaning när det gäller att komma tillrätta med problem som tas upp i denna rapport är till exempel att så många i nyckelfunktioner har varit inblandade i de avarter av tjänstetillsättning och befordran som beskrivs i rapporten.

I rapporten exemplifieras att personal med en viss bakgrund har gynnats i tillsättningsärenden till chefs- och nyckelfunktioner. I flera forskningsstudier har det påtalats att detta är en trolig orsak till att viss verksamhetskunskap och viktiga perspektiv på polisverksamhet inte får genomslag i de beslut som fattas³⁰⁹. Under datainsamlingen har de negativa följderna av nuvarande tillsättningsprocesser till chefs- och nyckelfunktioner varit ett återkommande tema i de redovisningar polisanställda har lämnat³¹⁰, men i denna rapport har dessa konsekvenser en perifer roll för att inte ta bort fokus från rapportens kärnfråga.

²⁹⁹ Holgersson, 2014b.

³⁰⁰ Holgersson, 2014b; Holgersson & Grahn, 2021.

³⁰¹ Se Holgersson, Grahn och Granér, avsnitt 6,2.

³⁰² Se t.ex. Drummond, 2014; Schulz-Hardt et al., 2009.

³⁰³ Se t.ex. Schwartz, 2000; Schmidt and Calantone, 2002

³⁰⁴ Se t.ex. Moon, and Conlon, 2002.

³⁰⁵ Se t.ex. Brockner, 1992; Janis, 1982

³⁰⁶ Se t.ex. Dearborn and Simon, 1958; Hislop, 2002; Lin, Geng, and Whinston, 2005.

³⁰⁷ Se t.ex. Andersson, 2003; Beattie, Baron, Hershey and Spranca, 1994.

³⁰⁸ Se t.ex. Alvesson, 2013; Brunsson, 1993; Meyer and Rowan, 1977.

³⁰⁹ Se t.ex. Holgersson, 2018c; 2019b; Holgersson, Grahn, Wictorsson, 2020.

³¹⁰ Ett exempel på detta är de nya riktlinjer som tagits fram av den Nationella operativa avdelningen för hur brottsbekämpning ska bedrivas i den ordinarie organisationen (Polismyndigheten, 2023c). Ett flertal polisanställda har hänvisat till dessa riktlinjer i slutet av datainsamlingen (beslutet om riktlinjerna fattades hösten 2023 och de håller på att implementeras i polisens verksamhet). I [bilaga 10](#) sker en kort beskrivning och analys av riktlinjerna för att genom ett exempel konkretisera vad det är för negativa konsekvenser som polisanställda menar att nuvarande tillsättningsförfaranden får för polisverksamheten. Riktlinjerna som tas upp i bilaga 10 är

7. Avslutade kommentarer

Att åtgärda den problematik som åskådliggörs i rapporten handlar till stora delar om att förändra en inrotad kultur och uppbyggda strukturer, vilket kräver målmedvetenhet och uthållighet³¹¹, till exempel att se till att verksamheten presenteras på ett mer rättvisande och korrekt sätt, att komma tillrätta med tystnadskulturen. Men framförallt handlar det om att värna respekten för de grundläggande värden i statlig verksamhet och få till stånd en högre grad av efterlevnad av lagar och regler såsom offentlighetsprincipen, samt att förtjänst och skicklighet ska vara styrande i tillsättningsärenden.

Går det att hoppas att andra perspektiv efterfrågas från den högsta polisleddningen eller kommer Polismyndigheten att fortsätta i samma spår som tidigare? En förändrad inriktning kräver en hel del av den nya polisleddningen. Det kan då vara lockande att avfärda kritiken³¹² genom att hävda att vissa enskilda uppgifter är felaktiga och använda det som ett argument för att avfärda kritiken som helhet³¹³, eller att hänvisa till åtgärder som redan initierats eller ska genomföras och som påstås adressera den uppmärksammade problembeskrivningen, trots att åtgärderna är mer eller mindre verkningslösa³¹⁴.

7.7 Förslag för att åtgärda de problem som identifierats i denna rapport

Statskontoret poängterar att: *”Myndighetsledningens roll och ansvar är central i verksamhetens arbete mot korruption.”*³¹⁵ I Grecos granskning av Sverige lämnades rekommendationer särskilt riktade till Polismyndigheten. Flera av dessa utgår från att högsta ledningen har ett intresse att agera mot korruption, men innevarande rapport visar att polisleddningen hitintills inte har haft något intresse att agera mot vänskapskorruption, utan istället snarare varit normbildande vad gäller att göra avsteg från vissa lagar och regler. En av Grecos rekommendationer var till exempel att anställda ska informeras om hur de på lämpligt sätt rapporterar om allvarliga interna händelser och misstankar om korruption. Men polisleddningen har (som framgår i kapitel 2) valt att avfärda larm om vänskapskorruption och andra oegentligheter som en *”icke-fråga”*. Polisleddningen har dessutom inte reagerat på att personer utsatts för repressalier när de påpekat missförhållanden. Om det finns en ambition att komma tillrätta med de problem som beskrivs i denna rapport föreslås ett antal åtgärder (utan inbördes prioritering):

1. Återgå till tidigare tillvägagångssätt när det gäller tillsättningsförfaranden där arbetsledningsbeslut huvudsakligen användes enligt den ursprungliga avsikten.
2. Genomför och möjliggör oberoende granskning av ett flertal fall där det finns misstankar om att det förekommit oegentligheter i personers karriärutveckling i syfte att öka kunskapen och medvetenheten om problematiken.
3. Vidta åtgärder som i handling och inte bara i ord visar att polisleddningen har ett intresse av att komma tillrätta med den tystnadskultur som finns inom Polismyndigheten.
4. Låt den anställde som är huvudperson i kapitel 4 återgå till att arbeta som revisor. Det förhållningssätt han uppvisade i rollen som revisor är Polismyndigheten i behov av. En sådan åtgärd skulle också skicka signaler till andra anställda att yrkesetisk integritet värdesätts. (Se punkt 3.)

särskilt intressanta att beröra eftersom de i hög utsträckning påverkar en mängd verksamhetsfält inom Polismyndigheten. Se [bilaga 10](#).

³¹¹ Se Statskontorets beskrivningar av vad som krävs för att förändra en förvaltningskultur i en myndighet (Statskontoret, 2023c).

³¹² Se exempelvis hur den nytitträdde rikspolischefen Eliasson avfärdade innehållet i boken *”En svensk tiger – vittnesmål från poliser som vågat ryta ifrån”* (Kjöllér, 2016), som berörde att personer som uppfattas som obekväma missgynnas i sin karriärutveckling och vid rekrytering, vilket kan ses som en vänskapskorruptionens baksida.

³¹³ Se Holgersson, 2014b; se också hur kritiken i rapporten *”Polismyndighetens sätt att efterleva offentlighetsprincipen”* (Holgersson, 2021) hanterades som berörs i innevarande rapport.

³¹⁴ Se t.ex. Holgersson, 2014b; Holgersson & Westman, 2021.

³¹⁵ Statskontoret, 2023d. <https://www.forvaltningskultur.se/korruption/>

7. Avslutade kommentarer

5. Genomför förändringar i chefhierarkin och på nyckelfunktioner för att bryta upp starka lojalitetsband.
6. Ge PAN (Personalansvarsnämnden) en mer självständig ställning och där annan (oberoende) person än rikspolischefen sitter som ordförande i ärenden där nivå fem-chefer³¹⁶ är föremål för arbetsrättsliga utredningar eftersom dagens system leder till uppenbara risker för delikatess- och vänskapsjäv³¹⁷.
7. Frikoppla visseblåsarfunktionen från rikspolischefens kansli.
8. Öka mångfalden vad gäller personal med olika verksamhetskunskap och bakgrund på höga chefspositioner och nyckelfunktioner genom utformning av kravspecifikationer.
9. Inför ett system med en redovisning av kopplingar mellan den som rekryteras och rekryterande chef.
10. Utforma tydligare regler och rutiner vad gäller urval av personal till stabstjänstgöring, utbildningar och tillförordnande tjänster.
11. Initiera en intern diskussion och genomför anpassade utbildningsinsatser med anledning av de brister i att efterleva lagar och regler (bland annat offentlighetsprincipen) som åskådliggörs i rapporten.
12. Använd jurister/handläggare som uppvisat integritet att följa lagar och regler som förändringsagenter³¹⁸.
13. Initiera en samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagarorganisationer för att diskutera de problem som presenteras i rapporten i syfte att utarbeta ytterligare åtgärder för att komma tillrätta med dem³¹⁹.

³¹⁶ Chefer på ledningsnivå fem (se PMFS 2022:10 och FAP 798-1) – till exempel regionpolischefer.

³¹⁷ I dagsläget sitter rikspolischefen som enväldig beslutsfattare i ärenden där det kan vara aktuellt att skicka ett ärende gällande en nivå fem-chef till SAN (Statens Ansvarsnämnd). Det kan röra sig om befattningshavare som rikspolischefen har regelbundna kontakter med genom att personen ingår i den nationella ledningsgruppen (NSLG) eller den operativa nationella ledningsgruppen (NOLG). När det exempelvis gäller region- och avdelningschefer har de dessutom tertialsamtal och andra återkommande kontaktytor med rikspolischefen där det är lätt att det skapas olika former av band.

³¹⁸ Internt inom Polismyndigheten är det känt att vissa jurister/handläggare inte fallit till föga för påtryckning att agera på ett visst sätt.

³¹⁹ I detta arbete kan det finnas anledning att ta stöd av Statskontorets websida <https://www.forvaltningskultur.se> som bland annat berör arbetet mot korruption, men också annan typ av förvaltningskultur. Se också exempelvis Karolinska institutets åtgärdsplan med anledning av Macchiarini-ärendet där man numera tar referenser och granskar cv på ett annat sätt jämfört med tidigare (Karolinska Institutet, 2024) <https://ki.se/om-ki/atgardsplan-efter-utredningar-om-macchiarini-arendet>

8. Epilog

Det har nu gått två månader sedan jag skickade in denna rapport som en anmälan till Polismyndighetens visselblåsarfunktion. Jag gjorde då ett medvetet val att inte tillgängliggöra rapporten externt eftersom jag ville ge polisedningen möjlighet att i lugn och ro ta del av rapportens innehåll för att kunna initiera en förändringsprocess. De förhållanden som jag belyser i rapporten skadar inte bara anställdas förtroende för sin arbetsgivare, vilket den ström av vittnesmål som rapporten bygger på vittnar om, de skadar också polisens förmåga att utföra sitt uppdrag.

Hanteringen av visselblåsaransmälan är ännu inte avslutad, men utifrån de åtgärder som hittills vidtagits verkar inte de problem som lyfts fram i rapporten vara ett prioriterat område för Polismyndigheten att hantera. Åtgärder som omgående och med en minimal arbetsinsats hade kunnat tydliggöra att myndigheten vill komma tillrätta med den typ av oegentligheter som rapporten belyser har än så länge lyst med sin frånvaro. Om till exempel myndigheten låtit den internrevisor som omplacerades på grund av påstådd illojalitet när han följde de riktlinjer som är förknippade med uppdraget gå tillbaka till sin tjänst, hade det förmedlat ett tydligt budskap. Om anställda vet att ledningen står bakom de som är lojala mot sitt uppdrag även när de utsätts för påtryckningar ökar tryggheten i organisationen.

Visselblåsarfunktionen har varit i kontakt med mig flera gånger med anledning av anmälan. Bland annat har man hänvisat till redan pågående förändringsarbete som förväntas lösa flera av de problem som har visats i rapporten, till exempel att centralisera hanteringen av begäran av allmänna handlingar. Men den bristande regelefterlevnad av regeringsformens krav på att bland annat vara saklig handlar nästan uteslutande om ärenden som har hanterats på nationell nivå (se [bilaga 4](#)). På regional och lokal nivå förefaller den personal som lämnar ut allmänna handlingar i högre grad följa lagen, kanske för att de i mindre utsträckning utsätts för påtryckningar att hindra insyn. Risken är därför att en centralisering kan förvärra de problem som finns. De åtgärder som behövs handlar istället om att främja regelefterlevnad och öka förståelse för vikten att följa regeringsformen.

Visselblåsarenheten upprättade också en brottsanmälan mot en chef på Noa med anledning av innehållet i rapportens [bilaga 10](#). Jag ser flera problem med detta tillvägagångssätt. Vilsedande uppgifter om meriter är ett återkommande fenomen som jag har berört i rapporten. Det kan handla om uppgifter i cv och personliga brev, men också sådant som framförs i anställningsintervjuer. Detta är problematiskt, inte bara för att det snedvrider urvalet till tjänster utan också för att en normalisering av att skönmåla sin kompetens frångår den norm av saklighet och korrekthet som förväntas av anställda vid Polismyndigheten. I vissa andra sammanhang kan sådana missvisande beskrivningar av yrkesrelevanta erfarenheter ses ett tecken på en önskvärd kreativitet och framåtanda, men det motsvarar inte den norm som ska finnas vid en statlig anställning. Jag hoppades därför att de granskningar av olika missvisande uppgifter om egen kompetens som nämns i rapporten skulle kunna leda till en diskussion och tydligare riktlinjer inom myndigheten. Fallstudien i [bilaga 10](#) var framför allt en exemplifiering av ett djupare problem, och när en brottsanmälan upprättades begränsades synfältet till att handla om frågan om det var ett brott eller inte. Särskilda åklagarkammaren beslutade omedelbart att inte inleda en förundersökning eftersom det inte är brottsligt att lämna osann information om sig själv i ett cv³²⁰. Ett återkommande handlingsmönster från Polismyndighetens sida är att istället för att vidta olika åtgärder för att motverka förhållanden och beteenden som är olämpliga, upprätta brottsanmälningar även gällande beteenden som inte utgör brott (beskrivs bland annat i [bilaga 1](#)). Även om den jurist vid visselblåsarfunktionen som upprättade denna anmälan kan ha varit

³²⁰ AM-75829-24 (Polisens dnr: 0150-K2816-24)

8. Epilog

övertygad om att de felaktiga uppgifterna utgjorde ett brott, så kan effekten av att anmälan omedelbart lades ner bli att frågan anses utagerad.

Ett annat problem med denna brottsanmälan är att trots att det var Polismyndigheten som gjorde bedömningen att en chef kunde misstänkas för brott så blev jag uppsatt som anmälare. Särskilda åklagarkammarens beslut att inte inleda en förundersökning skickades hem till mig som privatperson och inte till min tjänsteadress trots att min visselblåsaransmälan gjorts i min roll som polisanställd. Detta var särskilt förvånande eftersom jag har skyddade personuppgifter.

Den utbredda rädsla som finns för att larma om missförhållanden till visselblåsarfunktionen kan förstärkas av att anmälare befäras att de personligen kommer att behöva stå som anmälare för brott trots att de framförallt har velat uppmärksamma systemfel, eller förekomst av oegentligheter. Även om den som rapporterat till visselblåsarfunktionen ska vara skyddad mot repressalier från arbetsgivaren, så inkluderas inte informella repressalier från kollegor i detta skydd. Vetskapen om de avståndstaganden som brukar drabba den som anmäler en kollega innebär att förfaringssättet kan ha en avskräckande effekt på anställda som vill slå larm om missförhållanden.

Inga andra vidtagna eller planerade åtgärder utifrån visselblåsarrapportens problembeskrivning har kommit till min kännedom, och anställda som kontaktar mig förmedlar exempel som visar att de missförhållanden som beskrivs i rapporten fortsätter, vilket är nedslående. Däremot uppmärksammas liknande frågor på olika sätt externt, både sådana som specifikt rör polisen inom andra verksamheter. Fall av infiltration i Polismyndigheten fick till exempel stort medialt genomslag några veckor efter att jag lämnat in min visselblåsaransmälan³²¹. Värt att notera är att avslöjandet handlade om att media beskrev omfattningen på ett problem som Polismyndigheten redan hade kännedom om men som inte hade nått offentligheten. Jag har i min forskning i flera sammanhang visat hur polisen döljer problem och även parerar kritik genom att sprida någon form av nyhet i samband med kritiska inslag i media. Det sker framförallt i efterhand, men det kan även ske innan ett kritiskt inslag om polisen publiceras³²². När Polismyndigheten i slutet av mars år 2024 gick ut med ett pressmeddelande om att man "*intensifierar arbetet mot korruption och insiders*"³²³ väcktes därför genast min misstanke att det snart skulle komma ett mediareportage som rörde detta tema, vilket också blev fallet. De förändringsåtgärder som kommuniceras ut kopplat till ett kritiskt inslag om polisen i media har för det mesta ingen eller en begränsad betydelse för att komma tillrätta med den problematik som uppmärksammats³²⁴.

Innan frågor om kriminellas infiltration i Polismyndigheten uppmärksammades i media hade en ledarskribent berört frågan kring problemet med att frånga regler vid rekrytering och pekat på att den organiserade brottsligheten utgör ett akut systemhot, där huvuddelen av de europeiska nätverken enligt Europol använder korruption för att uppnå sina mål. Han påtalade att om kampen mot korruption och infiltration ska röna framgång krävs det att höga chefer tar det förebyggande arbetet på allvar, skapar en kultur där frågorna betraktas som viktiga och – framför allt – inte själva struntar i regelverket³²⁵.

Ett annat fall som fick stor medial uppmärksamhet strax efter att visselblåsaransmälan lämnats och som hade tydliga likheter med de företeelser som beskrivs i rapporten handlade om hur landshövdingen i Stockholms län hade agerat när vänner till henne rekryterades till ledande befattningar inom länsstyrelsen. Men de händelser där det i ännu högre grad går att dra paralleller till

³²¹ Erlandsson & Örstadius, 2024a; 2024b; 2024c.

³²² Se t.ex. Holgersson & Westman, 2021.

³²³ Polismyndigheten, 2024c.

³²⁴ Se Holgersson & Westman, 2021.

³²⁵ Kronqvist, 2024.

8. Epilog

visselblåsaranklagelsen aktualiserades av de reaktioner som följde när Karolinska universitetssjukhuset polisanmälde och avskedade en omvittnat engagerad och skicklig överläkare med anklagelser om grov illojalitet och trolöshet mot huvudman.³²⁶ Uppsägningen ledde till att fenomenet tystnads- och repressaliekultur aktualiserades och till en bred intern uppslutning, 40 visselblåsaranklagelser, flera manifestationer av sjukvårdsanställda till stöd för den avskedade förlossningsläkaren, och interna och externa krav på granskning³²⁷. En viktig aspekt av situationen på Karolinska universitetssjukhuset är att det som uppfattas som administrativa repressalier delvis är ett resultat av Macchiariniskandalens efterspel och de åtgärder som vidtogs som skulle förhindra liknande händelser i framtiden. Det är därför intressant att använda detta som jämförelse till de åtgärder som Polismyndigheten (eventuellt) kommer att vidta med anledning av visselblåsaranklagelsen. Finns det lärdomar att dra av att flera av Karolinskas åtgärder betraktas inte bara som skenåtgärder utan åtgärder som förstärker den tystnadskultur som utgjorde en viktig grogrund för att Macchiarinis felaktiga cv aldrig granskades och att ledningen in i det sista stod bakom honom trots att många slog larm om att patienter drabbades mycket hårt av hans ingrepp. Vid en kommande uppföljning av resultatet av min visselblåsaranklagelsen kommer därför en jämförelse att göras bland annat med problematiken vid Karolinska universitetssjukhuset.

Möjligheten att göra jämförelser med andra verksamheter är också en av anledningarna till att jag nu väljer att lägga ut rapporten så att den som är intresserad kan ta del av den. Men framförallt handlar det om behovet av insyn. Min erfarenhet är att det ofta krävs en extern uppmärksamhet för att Polismyndigheten ska vidta åtgärder när problem i verksamheten uppmärksammas, men extern uppmärksamhet leder också till en rad negativa reaktioner som framförallt handlar om att Polismyndigheten förnekar, bagatelliserar eller bortförklarar problemen. Ett fokus på avvärjande strategier innebär ofta att inga åtgärder vidtas eller att de åtgärder som vidtas är av symbolisk eller kosmetisk art och därmed verkningslösa³²⁸. Men om detta skeende samtidigt granskas kan skenåtgärdernas dynamik problematiseras.

Om frågan angående vänskapskorruption och oegentligheter och lockelsen att missbruka en förtroendeställning inom skattefinansierad verksamhet ska kunna hanteras måste problemet ses som ett större samhällsfenomen, inte bara enskilda individers överträdelser utan som processer som gynnar vissa olämpliga beteenden. Då måste olika verksamhetsfält kunna jämföras och förhållanden redovisas. Öppenhet är fundamentalt för demokratin och att hemlighålla rapporten skulle innebära att jag blir en del av tystnadskulturen. Det finns mycket som talar för att tillvägsätten som åskådliggörs inte är unika för Polismyndigheten och innehållet kan förhoppningsvis kasta ljus över en fråga som är angeläget för svensk statsförvaltning att hantera. Att Polismyndigheten är en rättsvårdande myndighet gör visserligen problemet särskilt allvarligt, men att förebygga korruption inom hela den offentliga sektorn har en avgörande betydelse för förtroendet för de gemensamma institutionerna och i förlängningen för tilliten i samhället som helhet.

Norrköping 4 juni 2024



Stefan Holgersson

³²⁶ Torkelsson, 2024.

³²⁷ Gustafsson, 2024; Borgfeldt, 2024.

³²⁸ Se t.ex. Holgersson & Westman, 2021.

Referenser

- Aftonbladet (2023a). *Utredaren: "Polisen bör överväga att sparka Mats Löfving"*. Publicerad i Aftonbladet 2023-02-22. <https://tv.aftonbladet.se/video/352906/utredaren-polisen-boer-oevervaega-att-sparka-mats-loefving> [Hämtad: 2024-01-23]
- Aftonbladet (2023b). *Utredaren: "Polisen borde sparka Löfving"*. Publicerad i Aftonbladet 2023-02-22. <https://tv.aftonbladet.se/video/352911/utredaren-polisen-borde-sparka-loefving> [Hämtad: 2024-01-23]
- Allmän handling (2023). *Rakt skaderekvisit*. <https://allmanhandling.se/2012/08/09/rakt-skaderekvisit/> [Hämtad: 2024-01-24]
- Alvesson, M. (2013). *The triumph of emptiness, consumption, higher education, and work organization*. Oxford: Oxford University Press.
- Amorøe, L. (2022). *Det är Staaf som är offret – glöm inte det*. Publicerad i Aftonbladet 2022-12-19. <https://www.aftonbladet.se/debatt/a/4oEywg/det-ar-staaf-som-ar-offret-glom-inte-det> [Hämtad: 2024-01-24]
- Anderberg, C. & Holm, G. (2022). *Rikspolischefen tillsätter särskild utredare*. Publicerad i Expressen 2022-12-11. <https://www.expressen.se/nyheter/rikspolischefen-tillsatter-sarskild-utredare/> [Hämtad: 2024-01-23]
- Anderson, C. J. (2003). The psychology of doing nothing: forms of decision avoidance result from reason and emotion. *Psychological Bulletin*, Vol. 129 (1), s. 139-167.
- Andersson Arnten A-C.; Jansson, B.; Olsen, K. och Archer, T. (2017) Self-reported Attributes of Police-chiefs Compared to Civil Leadership: Inner drive, Tolerance to stress and Enterprise, *J Forensic Res*, Vol (1) DOI: 10.4172/2157-7145.1000367
- Andersson Arntén, A-C (2013) *Är Polisen en lärande organisation? En intervjustudie om polisens ledningsstruktur*, Rikspolisstyrelsens utvärderingsfunktion, Rapport 2013:6. Stockholm: Rikspolisstyrelsen.
- Andersson Arnten, A-C.; Jansson, B.; Olsen, K. och Archer, T. (2018) Variations in Police Leadership: Experiential Ambiguity, *J Crim Forensic studies*, Vol 1 (4): 180017.
- Andersson, S. (2023). *Utredaren i polishärvan: Har ingen anledning att misstro mina källor*. Publicerad i Världen idag 2023-03-16. <https://www.varldenidag.se/nyheter/utredaren-i-polisharvan-har-ingen-anledning-att-misstro-mina-kallor/351016> [Hämtad: 2024-01-23]
- Appelquist, B., Wikén, J., Velizelos, A. & Undevik, F. (2020). *Bortgallrade dna-spår i NFC:s källare – hade kunnat fälla brottslingar*. SVT 29 oktober 2020. <https://www.svt.se/nyheter/inrikes/nfc-s-okanda-metod-gallarar-bort-stora-mangder-dna-spar> [Hämtad: 2021-12-09]
- Arbetsgivarverket (2023). *Anställning i staten*. Stockholm: Arbetsgivarverket. <https://www.arbetsgivarverket.se/globalassets/avtal-och-skrifter/skrifter/anstallning-i-staten/anstallning-i-staten-20231228.pdf> [Hämtad: 2024-01-17]

Referenser

- Asplund Ådahl, I. (2021). "Jag ville visa att vi är offensiva". Publicerad i Svensk Polis 2021-10-14. <https://tidningensvenskpolis.se/arkiv/hallarsida-artiklar/2021/nr-4-2021/jag-ville-visa-att-vi-ar-offensiva/> [Hämtad: 2024-01-24]
- Assessio (2023). Svar på SvD:s artiklar om MBTI och personlighetstester. <https://assessio.com/se/asikter/mbti-och-personlighetstester/> [Hämtad: 2024-01-24]
- Bauhr, M. & Färdigh, M.A. (2012). *Korruption i Sverige 2011- förekomst och acceptans*. Bohus: Ale Tryckteam AB.
- Bauhr, M. & Oscarsson, H. (2011). *Svenska folkets syn på korruption*. Göteborg: SOM-institutet, Göteborgs universitet
- Beattie, J., Baron, J., Hershey, J. C., and Spranca, M. D. (1994), Psychological determinants of decision attitude, *Journal of Behavioral Decision Making*, Vol. 7, s. 129–144.
- Bergh, A. (2024). Informationsbrus försvårar granskning av korruption. DN debatt 2024-03-01 <https://www.dn.se/debatt/informationsbrus-forsvarar-granskning-av-korruption/> [Hämtad: 2024-03-02]
- Bergh, A., Erlingsson, G. & Öhrvall, R. (2018). Korruption i Sverige har underskattats. *Nationalekonomiska Föreningen*, 46 (2): 63-65
- Bergh, A., Erlingsson, G.Ó., Sjölin, M. & Öhrvall, R. (2013). *Allmän nytta eller egen vinning? En ESO-rapport om korruption på svenska (2013:2)*. Stockholm: ESO.
- Bergh, A., Sjölin, M., Öhrvall, R., & Erlingsson, G Ó., (2016). *A clean house? Studies of corruption in Sweden*. Lund: Nordic Academic Press.
- Birath, H. (2021). *Så trivs akademikerna inom Polismyndigheten*. Stockholm: Akavia. <https://www.akavia.se/siteassets/01-gemensamt/trycksaker-och-broschyrer/sa-trivs-akademikerna-inom-polismyndigheten.pdf> [Hämtad: 2021-12-09]
- Bjørgo, T. (2015). *Förebygging av kriminaitet*. Oslo: Universitetsförlaget.
- Björklund, L. (2017). *Att vilja göra rätt - 9 steg för ledare att stoppa korruption*. Stockholm: Sanoma Utbildning.
- Björkman, F. (2023). *Rikspolischefens innersta krets kände till Mats Löfvings mående*. Publicerad i Aftonbladet 2023-07-07. <https://www.aftonbladet.se/nyheter/a/mQE1ol/rikspolischef-anders-thornberg-far-intern-kritik-han-ljuger> [2024-01-24]
- Block, J. (1995). A Contrarian View of the Five-Factor Approach to Personality Description. *Psychological Bulletin*, Vol. 111, s. 187-215
- Blåljus.nu (2012). *Ny ledare för Sveriges största polismyndighet*. Publicerad i Blåljus.nu 2012-03-15. <https://blaljus.nu/nyhetsartikel/ny-lanspolismastare-utsedd-efter-carin-gotblad> [Hämtad: 2024-01-23]
- Bolmgren, F. (2023). *Polistoppen om Löfvings död: "Chock för många"*. Publicerad i Expressen 2023-10-27. <https://www.expressen.se/nyheter/polistoppen-om-lofvings--dod-chock-for-manga/> [Hämtad: 2024-01-24]

Referenser

- Borgfeldt, C. (2024). *Angående uppsägningen av docent Karin Pettersson, 2023 års Berndt Kjesslerpristagare*. Publicerad i Svensk förening för obstetrik & gynekologi 2024-03-22. <https://www.sfog.se/start/om-sfog/aktuellt/oeppetbrevki/> [Hämtad: 2024-06-02]
- Bornlid Lesseur, M. (2021). *Forskare: Polisen försöker sätta offentlighetsprincipen ur spel*. Publicerad i Arbetsvärlden 2021-11-26. <https://www.arbetsvarlden.se/forskare-polisen-forsoker-satta-offentlighetsprincipen-ur-spel/> [Hämtad: 2024-01-18]
- Bornlid Lesseur, M. (2022). Moderat i uniform väcker starka känslor. Publicerad i Aftonbladet 2022—07-21. <https://www.aftonbladet.se/nyheter/a/28Ed9B/uniformkladd-moderat-vacker-debatt> [Hämtad: 2024-04-05]
- Botsjö, M. & Grill Pettersson, M. (2022). *Linda Staaf: "Den här historien måste tas tillbaka till fakta"* Publicerad i SVT 2022-12-12. <https://www.svt.se/nyheter/inrikes/linda-staaf-talar-ut-efter-kritikstormen> [Hämtad: 2024-01-23]
- Braga, A., Welsh, B., & Schnell, C. (2015). "Can Policing Disorder Reduce Crime? A Systematic Review and Meta-Analysis," *Journal of Research in Crime and Delinquency, Vol. 5. (24)*, s. 567–568.
- Brantemo, A. & Grill Pettersson, M. (2021). *Forskarens hårda anklagelse: Polisen mörkar för att skydda bilden av sig själv*. Publicerad i SVT 2021-11-26. <https://www.svt.se/nyheter/lokalt/ost/polisforskarens-grova-anklagelser-mot-underattelsechefen> [Hämtad: 2024-01-23]
- Brockner, J. (1992). The escalation of commitment to a failing course of action: Toward theoretical progress. *Academy of Management Review, Vol. 17 (1)* s. 39-61.
- Brodej, S. (2023). *Selma Brodejs: Nej, Linda Staaf, det handlar inte om ditt utseende*. Publicerad i ETC 2023-12-19. <https://www.etc.se/kommentar/nej-linda-staaf-det-handlar-inte-om-ditt-utseende> [Hämtad: 2024-01-24]
- Brown, M. (1988). *Working the street, Police Discretion and the Dilemmas of Reform*. New York: Russel Sage Foundation.
- Brunsson, N. (1993), Ideas and actions. Justification and hypocrisy as an alternative to control. *Accounting, Organization and Society, Vol. 18 (6)*, s. 489–506.
- Brå (2014). *Korruption i Myndighetsverige Otillåten påverkan mot insider*. Rapport 2014:4. Stockholm: Brottsförebyggande rådet. https://bra.se/download/18.35c681d4143337cb6b210c6/1390233687467/2014_4_Korruption_i_myndighetsverige.pdf [Hämtad: 2024-01-17]
- Brå (2018). *Fungerar kamerabevakning brottsförebyggande? Resultat från en metastudie samt reflektioner om metoder och resultat*. Stockholm: Brottsförebyggande rådet.
- Brå (2023). *Polisens resursfördelning och personaltillväxt. Delredovisning: Utvärdering av satsningen på 10 000 fler polisanställda*. Rapport 2023:2. https://bra.se/download/18.115cd27b1864baa5282241a/1676561447050/2023_2_Polisens_resursfordelning_och_personaltillvaxt.pdf [Hämtad: 2024-01-18]
- Brännström, L. (2023). *Säpo hyllade storspionen – tjänstgjorde under Anders Thornberg*. Publicerad i Expressen 2023-11-27. <https://www.expressen.se/ekonomi/sapo-hyllade-storspionen-tjanstgjorde-under-anders-thornberg/> [Hämtad: 2024-01-25]

Referenser

- Brännström, L. & Krantz, K. (2023). *Åklagarens hårda kritik mot polisens "parallellutredning"*. Publicerad i Expressen 2023-02-24. <https://www.expressen.se/nyheter/aklagarens-harda-kritik-mot-polisens-parallellutredning/> [Hämtad: 2024-01-24]
- Bubenko, A. (2016). *Polisen får bakläxa för chefsrekryteringar*. Publicerad i SverigesRadio 2016-05-18. <https://sverigesradio.se/artikel/6434055> [Hämtad: 2024-01-18]
- By, U. (2013). *Närpoliserna färre än någonsin*. Publicerad i DN 2013-06-01. <https://www.dn.se/sthlm/narpoliserna-farre-an-nagonsin/> [Hämtad: 2024-01-18]
- By, U. & Erlandsson, Å. (2023). *Polisen hedrade Mats Löfving med tyst minut*. Publicerad i DN 2023-02-23. <https://www.dn.se/sverige/polisen-hedrade-mats-lofving-med-tyst-minut/> [Hämtad: 2024-01-24]
- By, U., Steiner, H., Erlandsson, Å. & Lindell, E. (2022). *Löfving-ärendet pressar högsta polisdningen*. Publicerad i DN 2022-12-09. <https://www.dn.se/sverige/lofving-arendet-pressar-hogsta-polisdningen/> [Hämtad: 2024-01-23]
- Cantwell, O. (2021). *Polisens metoder måste diskuteras*. Publicerad i Aftonbladet 2021-10-18. <https://www.aftonbladet.se/nyheter/kolumnister/a/34RxpP/polisens-metoder-maste-diskuteras> [Hämtad: 2021-11-17]
- Cantwell, O. (2023a). *Polisen måste förklara väskförbudet*. Publicerad i Aftonbladet 2023-11-03 <https://www.aftonbladet.se/nyheter/kolumnister/a/kE9WrL/vaskforbudet-polisen-maste-forklara-vad-fan-de-sysslar-med> [Hämtad: 2024-01-19]
- Cantwell, O. (2023b). *Utredningen om Mats Löfvings död riktar ljuset fel*. Publicerad i Aftonbladet 2023-06-28. <https://www.aftonbladet.se/nyheter/kolumnister/a/nQXnva/utredningen-om-mats-lofvings-dod-riktar-ljuset-fel> [Hämtad: 2024-01-23]
- Cantwell, O. (2023c). *Polisens enda riktade grupp mot kvinnovåld läggs ner*. Publicerad i Aftonbladet 2023-09-04. <https://www.aftonbladet.se/nyheter/kolumnister/a/5B4rEK/polisens-enda-riktade-grupp-mot-kvinnovald-laggs-ner> [Hämtad: 2024-01-24]
- Cantwell, O. (2024a). *Samtidens undermåliga lagstiftning är en fara för Sverige*. Publicerad i Aftonbladet 2024-01-22. <https://www.aftonbladet.se/nyheter/kolumnister/a/0Qmrwg/oisin-cantwell-undermalig-lagstiftning-ar-en-fara-for-sverige> [Hämtad: 2024-01-23]
- Cantwell, O. (2024b). *Därför gör visitationszoner Sverige sämre*. Publicerad i Aftonbladet 2024-02-09. <https://www.aftonbladet.se/nyheter/kolumnister/a/69L7kL/visitationszoner-kommer-att-gora-sverige-samre?fbclid=IwAR0Y8woAr2dLOWDixqIMot6TCDdxGWN3zNu0f8fhbv3fp0CXUEdF3npj0LO> [Hämtad: 2024-02-09]
- Cantwell, O. (2024c). *Dödsdömde Kims anklagelser är besvärande för svensk polis*. Publicerad i Aftonbladet 2024-03-28. <https://www.aftonbladet.se/nyheter/kolumnister/a/8Jbw7A/den-storsta-skandalen-i-svensk-rattshistoria-tuffar-pa> [Hämtad: 2024-03-31]
- Carlén, L. & Ekberg Skog, H. (2023). *Arbetsmiljöverket kritiskt efter polischefen Mats Löfvings död*. Publicerad i SVT 2023-07-10. <https://www.svt.se/nyheter/inrikes/arbetsmiljoverket-kritiskt-efter-polischefen-mats-lofvnings-dod> [Hämtad: 2024-01-24]
- Cato, C. (2024). *Polisens metoder mot gängen ska bli permanenta*. Publicerad i DN 2024-03-16. <https://www.dn.se/sverige/polisens-metoder-mot-gangen-ska-bli-permanenta/> [Hämtad: 2024-03-17]

Referenser

- Centrum för rättvisa (2023). *Utökade möjligheter att använda preventiva tvångsmedel 2 (SOU 2023:60)*. Remiss. <https://centrumforrattvisa.se/utokade-mojligheter-att-anvanda-preventiva-tvangsmedel-2-sou-202360/> [Hämtad: 2024-01-17]
- Chamy, C. Ewald Hurinsky, H. & Lindkvist, J. (2022). *Poliser i sociala medier kritiserar – "löpt amok i Sverige"*. Publicerad i DN 2022-10-02 [Hämtad: 2024-04-05]
- Civil right defenders, 2023. *Backa demokratin*. <https://crd.org/sv/backademokratin/> [Hämtad: 2024-01-17]
- Council of Europe (2019). *News 2019 Sweden needs to raise awareness in the government and in the police about conflicts of interest and "friendship corruption"*. Publicerad av Council of Europe 2019-05-03 <https://www.coe.int/bs/web/portal/-/sweden-needs-to-raise-awareness-in-the-government-and-in-the-police-about-conflicts-of-interest-and-friendship-corruption-> [Hämtad: 2024-01-18]
- Dahlman, C. (2023). *Polisledningen måste sluta ducka för kritik*. Publicerad i Samhälle 2023-04-11. <https://timbro.se/smedjan/polisledningen-maste-sluta-ducka-for-kritik/> [Hämtad: 2024-01-18]
- Danne, U. & Sandström Libb, A. (2023). *Familjens beslut: Ska driva ärendet vidare juridiskt*. Publicerad i TV4 2023-03-26. <https://www.tv4.se/artikel/2RFpiJgfg5ZHw2SSjHAFFd/familjens-beslut-ska-driva-aerendet-vidare-juridiskt> [Hämtad: 2024-01-24]
- De los Reyes, P., Hörnqvist, M., Boréus, K., Estrada, F., Flyghed, J., González Arriagada, A., & Markus, L. (2014). *"Bilen brinner... men problemen är kvar": Berättelser om om Husbyhändelserna i maj 2013.* Stockholm: Stockholmia förlag, Stockholms stad.
- Dearborn, D.C. and Simon, H.A. (1958), Selective perception: A note on the departmental identifications of executives, *Sociometry*, Vol. 21, s. 140-144.
- Delin, M. & Örstadius, K. (2017). *Middagar och resor i Polisens miljonupphandling*. Publicerad i DN 2017-08-10 <https://www.dn.se/nyheter/sverige/middagar-och-resor-i-polisens-miljonupphandling/> [Hämtad: 2024-01-17]
- Delin, M. Örstadius, K. & Rothmaier, S. (2019). *Fem myndighetschefer gav toppjobb till tidigare kollegor*. Publicerad i DN 2019-11-06. <https://www.dn.se/nyheter/sverige/fem-myndighetschefer-gav-toppjobb-till-tidigare-kollegor/> [Hämtad: 2024-01-18]
- Denzin, N. & Lincoln, Y. (2017). *The SAGE Handbook of Qualitative Research*. USA: SAGE.
- Digman, J. M. (1997). Higher-order factors of the big five. *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 73, s. 1246-1256
- Diskrimineringsombudsmannen (2023). *Säkerhetszoner – ökade möjligheter för polisen att visitera för att förebygga brott*. <https://www.do.se/om-do/vad-gor-do/remissvar/2024/2024-01-17-sakerhetszoner---okade-mojligheter-for-polisen-att-visitera-for-att-forebygga-brott> [Hämtad: 2024-01-18]
- DN (2024). *Ledare: Sverige tar nu steg efter steg mot allt mindre frihet*. Publicerad i DN 2024-01-25. <https://www.dn.se/ledare/sverige-tar-nu-steg-efter-steg-mot-allt-mindre-frihet/> [Hämtad: 2024-01-25]
- Domstolsverket (2023). *Arbeta som notarie*. <https://www.domstol.se/jobba-hos-oss/notarie/att-vara-notarie/arbeta-som-notarie/> [Hämtad: 2024-01-24]

Referenser

- Dragic, M. (2023). *Poliser efter stormen inom polisedningen: Förtroendet är förbrukat*. Publicerad i SVT 2023-04-23. <https://www.svt.se/nyheter/inrikes/poliser-efter-stormen-inom-polisedningen-fortroendet-ar-forbrukat> [Hämtad: 2024-01-18]
- Drummond, H. (2014). Escalation of Commitment: When To Stay the Course? *The Academy of Management Perspectives*, Vol. 28 (4), s. 430-446.
- Drury, J., Ball, R., Neville, F., Reicher, S., & Stott, C. (2019). *Re-Reading the 2011 Riots: ESRC Beyond Contagion Interim Report*. Sussex: University of Sussex.
- Ekman, G (1999). *Från text till batong – Om poliser, busar och svennar*. Ekonomiska Forskningsinstitutet. Stockholm: Handelshögskolan.
- Eneström, E. (2015). "Man måste bli bättre på att coacha kvinnor". Publicerad i Polistidningen 2015-08-05. <https://polistidningen.se/2015/08/fa-kvinnor-sektionschefer-pa-noa/> [Hämtad: 2024-01-18]
- Eneström, E. (2021). *Polisen och vetenskapen*. Publicerad i Polistidningen 2021-04-19 <https://polistidningen.se/2021/04/polisen-och-vetenskapen/> [Hämtad: 2024-01-18]
- Eneström, E. (2022). *Kritik mot nedlagd utredning efter påskupploppen*. Publicerad i Polistidningen 2022-10-17. <https://polistidningen.se/2022/10/kritik-mot-nedlagd-utredning-efter-paskupploppen/> [Hämtad: 2024-01-23]
- Eneström, E. (2023). *Polisen självkritisk efter samtal om debattartikel*. Publicerad i Polistidningen 2023-08-17. <https://polistidningen.se/2023/08/polisen-sjalkvritisk-efter-samtal-om-debattartikel/> [Hämtad: 2024-01-24]
- Eneström, E. & Hagström, P. (2023). *Tystnadskultur?* Publicerad i Polistidningen 2023-10-18. <https://polistidningen.se/2023/10/tystnadskultur/> [Hämtad: 2024-01-24]
- Eriksson, N. (2023). *Polisprocession genom Norrköping när polischef Mats Löfving begravs*. Publicerad i Aftonbladet 2023-04-14. <https://www.aftonbladet.se/nyheter/a/eJeoMR/polischef-mats-lofving-begravs-i-norrkoping> [Hämtad: 2024-01-24]
- Erlandsson, Å. (2022a). *Kritik mot hur polischefer tillsätts: "Handlar inte bara om Staaf"*. Publicerad i DN 2022-12-13. <https://www.dn.se/sverige/kritik-mot-hur-polischefer-tillsatts-handlar-inte-bara-om-staaf/> [Hämtad: 2024-01-17]
- Erlandsson, Å. (2022b). *Polisforskaren: "Det var jag som kartlade Linda Staaf"*. Publicerad i DN 2022-12-12 <https://www.dn.se/sverige/polisforskaren-det-var-jag-som-kartlade-linda-staaf/> [Hämtad: 2024-01-18]
- Erlandsson, Å. (2022c). *Ansågs inte behörig – ändå fick Staaf ett tjänstevapen av Löfving*. Publicerad 2022-12-12 <https://www.dn.se/sverige/ansags-inte-behorig-anda-fick-staaf-ett-tjanstevapen-av-lofving/> [Hämtad: 2024-01-18]
- Erlandsson, Å. (2022d). *Linda Staaf: "Jag är utsatt för en smutskastningskampanj"*. Publicerad i DN 2022-12-09. <https://www.dn.se/sverige/linda-staaf-jag-ar-utsatt-for-en-smutskastningskampanj/> [Hämtad: 2024-01-23]
- Erlandsson, Å. (2023a). *Löfving gav vapen till Staaf – polisutredning inledd*. Publicerad 2023-01-24. <https://www.dn.se/sverige/mats-lofving-gav-vapen-till-linda-staaf-utreds-for-brott/> [Hämtad: 2024-01-18]

Referenser

- Erlandsson, Å. (2023b). *Polisen når inte tillväxtmålet – okänd rapport föreslog lösningar*. Publicerad i DN 2023-12-11. <https://www.dn.se/sverige/polisen-nar-inte-tillvaxtmalet-okand-rapport-foreslog-losningar/> [Hämtad: 2024-01-18]
- Erlandsson, Å. (2023c). *Källor inifrån: Polisen rundade lagen för att stoppa Paludan*. Publicerad i DN 2023-05-20. <https://www.dn.se/sverige/kallor-inifran-polisen-rundade-lagen-for-att-stoppa-paludan/> [Hämtad: 2024-01-18]
- Erlandsson, Å. (2023d). *Polisens skyddsorganisation: "Rikspolischefen informerades om att Mats Löfving var suicidal"*. Publicerad i DN 2023-06-28. <https://www.dn.se/sverige/polisens-skyddsorganisation-rikspolischefen-informerades-om-att-mats-lofving-var-suicidal/> [Hämtad: 2024-01-24]
- Erlandsson, Å. & Canoilas, V. (2023) *Polisen dröjde över en vecka med att anmäla sig själv*. Publicerad i DN 2023-07-07. <https://www.dn.se/sverige/polisen-drojde-over-en-vecka-med-att-anmala-sig-sjalv/> [Hämtad: 2024-01-23]
- Erlandsson, Å. & Örstadius, K. (2024a). *Polisläckorna. Del 1 Elins nya pojkvän*. Publicerad i DN 2024-04-28. <https://www.dn.se/polislackorna/> [Hämtad: 2024-06-02]
- Erlandsson, Å. & Örstadius, K. (2024b). *Pluggade till polis – hade kärleksrelation med jagade gängledaren*. Publicerad i DN 2024-05-02 <https://www.dn.se/sverige/pluggade-till-polis-hade-karleksrelation-med-jordgubben/> [Hämtad: 2024-06-02]
- Erlandsson, Å. & Örstadius, K. (2024c). *Läckor svåra att spåra – även när misstänkt polis ringats in*. Publicerad i DN 2024-04-29. <https://www.dn.se/sverige/lackor-svara-att-spara-aven-nar-misstankt-polis-ringats-in/> [Hämtad: 2024-06-02]
- Finstad, L. (2000). *Politiblikket*. Oslo: Pax Förlag A/S.
- Forsberg, B. (2021). *"I mansdominerade måste man vara stark!"* Publicerad i SvD 2021-06-12. <https://www.svd.se/a/gW50EJ/fatt-jobba-hart-for-att-inte-duka-under> [Hämtad: 2024-01-23]
- Forsberg, B. & Törnquist, H. (2022). *Polisen om NOA-tjänst: "StAAF uppfyllde kraven"*. Publicerad i SvD 2022-12-12. <https://www.svd.se/a/wAdK4o/linda-staaf-nadde-inte-bor-kraven-for-noa-tjansten-fick-jobbet-anda> [Hämtad: 2024-01-23]
- Frenger, C. (2023). *Rikspolischefen: Kommer ha arbetsrättsligt samtal med Löfving*. Publicerad SVT 2022-02-22. <https://www.svt.se/nyheter/inrikes/rikspolischefen-haller-presstraff> [Hämtad: 2024-01-23]
- Friberg, A. (2023). *Minnesgudstjänsten för Mats Löfving övervakas*. Publicerad i Expressen 2023-03-15. <https://www.expressen.se/nyheter/minnesgudstjansten-for--mats-lofving-overvakas/> [Hämtad: 2024-01-24]
- Friberg, C. & Sundkvist, A. (2023). *SVT söker rikspolischefen – men möts av tystnad*. Publicerad 2023-04-19. <https://www.svt.se/nyheter/inrikes/svt-soker-rikspolischefen-men-mots-av-tystnad> [Hämtad: 2024-01-23]
- Friberg, C., Pihlblad, M., Soomro, M., Blomqvist, J., Tärning, J., Barajas, H., Uebel, P., Olauson, N., Möller, T., Frominder, H., Quist, F., Wetterström, P., Gustavsson, J., Nilsson, A., Eriksen, J. & Norgren, I. (2014). *Kriget mot gängen har misslyckats*. Publicerad i Norrköpings tidningar 2014-02-19.

Referenser

- <https://nt.se/nyheter/ostergotland/artikel/kriget-mot-gangen-har-misslyckats/jd2ew4xr> [Hämtad: 2024-01-24]
- Försvarsmakten (2023a). CV Micael Bydén. <https://www.forsvarsmakten.se/siteassets/5-organisation/overbefalhavaren/cv-micael-byden-sv-20150629.pdf> [Hämtad: 2023-10-15]
- Försvarsmakten (2023b). *Läget är allvarligt - budskapet vid totalförsvarets chefsmöte.* <https://www.forsvarsmakten.se/sv/aktuellt/2023/02/laget-ar-allvarligt-budskapet-vid-totalforsvarets-chefsmote/> [Hämtad: 2024-01-24]
- Gagliano, A. (2019). *JO: Flera misstag i utredningar mot poliser.* Publicerad i Sveriges radio 2019-09-20. <https://sverigesradio.se/artikel/7300594> [Hämtad: 2024-01-23]
- Gedda, N. (2017a). *JO kritiserar Unni Jerndals agerande.* Publicerad i SVT 2017-02-16. <https://www.svt.se/nyheter/lokalt/upsala/jo-kritiserar-unni-erndals-agerande> [Hämtad: 2024-01-18]
- Gedda, N. (2017b). *Unni Jerndal slutar som kommunikationschef.* Publicerad i SVT 2017-02-26. <https://www.svt.se/nyheter/lokalt/upsala/unni-erndal-slutar-som-kommunikationschef> [Hämtad: 2024-01-18]
- Gerell M, Kardell J and Nilvall K (2020) The Helicopter Pilot—Swedish Hot-Area Policing From Above. *Front. Psychol.* 11:601667. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.601667>
- Grahn, 2018. *Värvad till nyskapad tjänst.* Publicerad i Polistidningen 2018-07-04. <https://polistidningen.se/2018/07/varvad-till-nyskapad-tjanst/> [Hämtad: 2024-01-18]
- Granér, R. (2004). *Patrullerande polisens yrkeskultur i ord och handling.* Doktorsavhandling. Lund: Socialhögskolan, Lunds universitet.
- Granlund, J. & Törnholm, K. (2023). *Uppgifter: Anders Thornberg kan få förlängt förordnande som rikspolischef.* Publicerad i SVT 2023-10-04. <https://www.svt.se/nyheter/inrikes/uppgifter-anders-thornberg-kan-fa-forlangt-forordnande-som-rikspolischef> [Hämtad: 2024-01-24]
- Granström, T. (2022). *Åklagarna oense om polisens skuld i assistansfusket – den ene vill fria, den andre inte.* Publicerad i Länstidningen 2022-02-15. <https://www.lt.se/2022-02-15/aklagarna-oense-om-polisens-skuld-i-assistansfusket-den-ene-vill-fria-den-andre-inte> [Hämtad: 2024-01-23]
- Grill Pettersson, M. (2022a). *”Inga tveksamheter” och ”ickefråga” – så avvisades kritiken av rekryteringen.* Publicerad i SVT 2022-12-15. <https://www.svt.se/nyheter/inrikes/inga-tveksamheter-och-ickefraga-sa-avvisades-fragetecknen-kring-rekryteringen> [Hämtad: 2024-01-23]
- Grill Pettersson, M. (2022b). *Försvaret: ÖB:s relation med Linda Staaf inte dold.* Publicerad i SVT 2022-12-13. <https://www.svt.se/nyheter/forsvaret-ob-s-relation-med-linda-staaf-inte-dold> [Hämtad: 2024-01-23]
- Grill Pettersson, M. (2023a). *Polisens revisor slog larm till Thornberg – hotas av omplacering.* Publicerad i SVT 2023-03-12. <https://www.svt.se/nyheter/inrikes/braket-om-nfc-rapporten> [Hämtad: 2024-01-18]
- Grill Pettersson, M. (2023b). *Polisskandalen: Tre frågor till Thornberg som inte fått svar.* Publicerad i SVT 2023-06-28. <https://www.svt.se/nyheter/inrikes/fragorna-till-thornberg-som-inte-fatt-svar> [Hämtad: 2024-01-23]

Referenser

- Grill Pettersson, M. (2023c). *Ingen utreder känsliga frågan om Löfvings död*. Publicerad i Sveriges radio 2023-09-10.
- Grill Pettersson, M. (2023d). *Avslöjar: Polishärvans utredare hade samtidigt uppdrag åt försvaret*. Publicerad i SVT 2023-05-03. <https://www.svt.se/nyheter/inrikes/avslojar-polisharvans-utredare-hade-uppdrag-at-forsvaret> [Hämtad: 2024-01-24]
- Grill Pettersson, M. (2023e). *Thornberg anmälde Viksten – åklagare lägger ner: "Inget brottsligt"*. Publicerad i SVT 2023-05-22. <https://www.svt.se/nyheter/inrikes/polisens-utredare-anmald-efter-svt-s-avslojande> [Hämtad: 2024-01-24]
- Grill Pettersson, M. (2023f). *Polisens revisor slog larm till Thornberg – hotas av omplacering*. Publicerad i SVT 2023-03-12. <https://www.svt.se/nyheter/inrikes/braket-om-nfc-rapporten> [Hämtad: 2024-01-24]
- Grill Pettersson, M. & Elfström, C. (2023). *Turbulensen kring ändrade polisrapporten: "Drabbar förtroendet"*. Publicerad i SVT 2023-01-13. <https://www.svt.se/nyheter/inrikes/turbulensen-kring-nfc-granskningen-anders-thornberg-kande-till-revisorernas-avhopp> [Hämtad: 2024-01-24]
- Grill Pettersson, M. & Gagliano, A. (2023). *Polisen vägrar svara skriftligt om Löfvings död*. Publicerad i Sveriges Radio 2023-08-30. <https://sverigesradio.se/artikel/polisen-vagrar-svara-skriftligt-om-lofvings-dod> [Hämtad: 2024-01-24]
- Gustafsson, A. (2012). *Nya krafter i kampen mot våldet*. Publicerad i SvD 2012-12-02. <https://www.svd.se/a/79ba7f33-6bad-39ba-8439-476361ba0fe5/nya-krafter-i-kampen-mot-valdet>
- Gustafsson, A. (2024). *Sju av tio läkare på Karolinska vittnar om tystnadskultur*. Publicerad i DN 2024-05-24. <https://www.dn.se/sverige/sju-av-tio-lakare-pa-karolinska-vittnar-om-tystnadskultur/> [Hämtad: 2024-06-02]
- Gyllander, V. (2022). *Polisen är (faktiskt) öppen och tillgänglig*. Publicerad 2022-05-06. <https://www.linkedin.com/pulse/polisen-%C3%A4r-faktiskt-%C3%B6ppen-och-tillg%C3%A4nglig-vara-gyllander/?originalSubdomain=se> [Hämtad: 2024-01-23]
- Gymark, A. (2015). *"Vi behöver fler kritiska poliser inte färre"*. Publicerad i SVT 2015-06-12. <https://www.svt.se/nyheter/lokalt/skane/vi-behoover-fler-kritiska-poliser-inte-farre> [Hämtad: 2024-01-25]
- Hagström, P. (2019a). *Kritik mot Thornbergs rekryteringar*. Publicerad i Polistidningen 2019-11-28. <https://polistidningen.se/2019/11/kritik-mot-thornbergs-rekryteringar/> [Hämtad: 2024-01-18]
- Hagström, P. (2019b). *Vem får vara beväpnad?* Publicerad i Polistidningen 2019-12-09. <https://polistidningen.se/2019/12/vem-far-vara-bevapnad/> [Hämtad: 2024-01-23]
- Hagström, P. (2023a). *"Enkelt sätt att lägga locket på"*. Publicerad i Polistidningen 2023-01-26. <https://polistidningen.se/2023/01/enkelt-satt-att-lagga-locket-pa/> [2024-01-23]
- Hagström, P. (2023b). *Ny anmälan om Löfvings död utreds inte*. Publicerad i Polistidningen 2023-08-02. <https://polistidningen.se/2023/08/ny-anmalan-om-lofvings-dod-utreds-inte/> [Hämtad: 2024-01-24]

Referenser

- Hagström, P. (2023c). *Polisen vägrade lämna ut sin värdegrund*. Publicerad i Polistidningen 2023-04-11. <https://polistidningen.se/2023/04/polisen-vagrade-lamna-ut-sin-vardegrund/> [Hämtad: 2024-01-24]
- Hagström, P. (2023d). *Säkerhetsavdelningen tog Löfvings tjänstevapen*. Publicerad i Polistidningen 2023-08-07. <https://polistidningen.se/2023/08/sakerhetsavdelningen-tog-lofvings-tjanstevapen/> [Hämtad: 2024-01-24]
- Hagström, P. (2023e). *"Jag fick sitta i storforum och försvara mig"*. Publicerad i Polistidningen 2023-06-19. <https://polistidningen.se/2023/06/jag-fick-sitta-i-storforum-och-forsvara-mig/> [Hämtad: 2024-01-24]
- Hagström, P. (2023f). *"Måste bevisa att vi hör hemma i myndigheten"*. Publicerad i Polistidningen 2023-10-23. <https://polistidningen.se/2023/10/maste-bevisa-att-vi-hor-hemma-i-myndigheten/> [Hämtad: 2024-01-24]
- Hansson, T. (2013). *Grattis Stefan Holgersson*. Publicerad i Blåljus.nu 2013-10-30. <https://blaljus.nu/nyhetsartikel/grattis-stefan-holgersson> [Hämtad: 2024-01-25]
- Heckscher, S. (2016). *Wallbergs sandlådeargument imponerar inte*. Publicerad på DN Debatt 2016-09-08. <https://www.dn.se/debatt/replikor/wallbergs-sandladeargument-imponerar-inte/> [Hämtad: 2024-03-18]
- Hedbom, P. (2024). *Sverige alltmer korrupt*. Publicerad i SvD i 2024-01-30. <https://www.svd.se/a/Llw88P/sverige-allt-mer-korrupt> [Hämtad: 2024-01-30]
- Henreksson, M. (2018). *En kunskapssyn för nepotism och korruption*. Publicerad i Kvartal 2018-04-19 <https://kvartal.se/artiklar/en-kunskapssyn-for-nepotism-och-korruption/> [Hämtad: 2024-01-17]
- Hermarud, P. (2022). *Rikspolischefen kritiserar – anlitate granskare han känt i tio år*. Publicerad i TV4 2022-06-16. <https://www.tv4.se/artikel/6fUEbhnomGQ48zX6bmGkT/rikspolischefen-kritiseras-anlitate-granskare-han-kaent-i-tio-ar> [Hämtad: 2024-01-24]
- Hillsborough Independent Panel (2012). *Hillsborough The Report of the Hillsborough Independent Panel* <https://assets.publishing.service.gov.uk/media/5a7c9e4840f0b65b3de0a0ff/0581.pdf> [Hämtad: 2024-01-23]
- Hinkle, J. C., Weisburd, D., Telep, C. W., & Petersen, K. (2020). Problem-oriented policing for reducing crime and disorder: An updated systematic review and meta-analysis. *Campbell systematic reviews*, 16 (2), e1089 <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1002/cl2.1089> [Hämtad: 2024-02-11]
- Hislop, D. (2002), Mission impossible? Communicating and sharing knowledge via information technology, *Journal of information Technology*, Vol. 17 (3), s. 165-177.
- Hjort, A. (2010). *Jan Karlsen kände till nytt jobb*. Publicerad i Polistidningen 2010-11-16. <https://polistidningen.se/2010/11/jan-karlsen-kande-till-nytt-jobb/> [Hämtad: 2024-01-18]
- Hjort, A. (2013). *Själv mord kan vara arbetsskada*. Publicerad i Polistidningen 2013-06-24. <https://polistidningen.se/2013/06/sjalvmord-kan-vara-arbetsskada/> [Hämtad: 2024-03-21]
- Hjort, A. (2015). *Polisens presschef: "Jag blev bortsallad"*. Publicerad i Lag & Avtal 2015-05-27. <https://www.lag-avtal.se/tidningen/polisens-presschef-jag-blev-bortsallad/1528848> [Hämtad: 2024-01-19]

Referenser

- Holgersson, S. (2000). *Utvärdering av Söderorts polismästardistrikt. Förändringsbehov inom polisen*. AA-124 41995-98. Stockholm: Polismyndigheten i Stockholms län.
https://polisforskning.se/ws/media-library/6a1847ad8d0844e8a7f12e4750441b2e/utvardering_soderort_9.pdf [Hämtad: 2024-02-11]
- Holgersson, S. (2001). *IT-system och filtrering av verksamhetskunskap – kvalitetsproblem vid analyser och beslutsfattande som bygger på uppgifter hämtade från polisens IT-system*. Linköping: Institutionen för datavetenskap, Linköpings universitet. <https://polisforskning.se/ws/media-library/4001b5cb7a03480788d6bad7bbece679/it-systemochfiltreringavverksamhetskunskap.pdf> [Hämtad: 2024-02-11]
- Holgersson, S. (2005). *Yrke: POLIS – Yrkeskunskap, motivation, IT-system och andra förutsättningar för polisarbete*. Linköping: Doktorsavhandling, Institutionen för datavetenskap, Linköpings universitet. <http://liu.diva-portal.org/smash/get/diva2:345978/FULLTEXT01.pdf> [Hämtad: 2024-02-11]
- Holgersson, S. (2010). *Dialogue police. Report april 2010*. Stockholm: Swedish Police National board. https://polisforskning.se/ws/media-library/e273469c0b4f4be3815de03161effcb7/dialogue_bok100630webb1.pdf [Hämtad: 2024-02-11]
- Holgersson, S. (2013). Sättet att bygga fasader inom svensk polis. En analys av presenterad bild jämfört med verkligt utfall. *Nordisk Tidskrift för Kriminalvetenskap* 2013:1 112-130.
<https://polisforskning.se/ws/media-library/c83d4e8091f6456d9d629a3abe726ac9/nordiskkriminalvetenskapartikelinordiskforskningsjournal.pdf> [Hämtad: 2024-02-11]
- Holgersson, S. (2014a). *Underlag till beslutet om PUST/Siebel*. Promemoria upprättad 2014-02-27. Stockholm: Verksledningskansliet, Stockholm. <https://polisforskning.se/ws/media-library/dc1a7a895a2a4ad8ad5833446ea71e89/pust-siebelunderlag140227.pdf> [Hämtad: 2024-02-11]
- Holgersson, S. (2014b). *Polisen bakom kulisserna*. Linköping.
- Holgersson, S. (2015). How the use of ICT can contribute to a misleading picture of conditions – A five-step process. *Interdisciplinary Journal of Information, Knowledge, and Management*, 10, 193-215. <http://www.ijikm.org/Volume10/IJIKMv10p193-215Holgersson1870.pdf> [Hämtad: 2024-02-11]
- Holgersson, S. (2017a) *Polisens ledningscentraler*. CARER. Rapport 20:2017. Linköping: Linköpings universitet. <http://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:1143487/FULLTEXT01.pdf> [Hämtad: 2024-02-11]
- Holgersson, S. (2017b). The reorganisation of the Swedish Police with a focus on the police command centres. *The Stockholm Criminology Symposium, 2017*. <https://polisforskning.se/ws/media-library/4dd24e4ae4e14cdea7ebe06765d4c8d4/stockholm-kriminologiseminarium.pdf> [2024-02-15]
- Holgersson, S. (2018a). *Justitieministern: "Sätta hårt mot hårt" - En studie av polisens användning av våld och förmåga att hantera konflikter*. CARER. Rapport. Linköping: Linköpings universitet. <http://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:1269617/FULLTEXT01.pdf> [Hämtad: 2024-02-11]
- Holgersson, S. (2018b). *Ursäkta, men vi är faktiskt POLISEN och vi står över lagen!* CARER. Rapport. Linköping: Linköpings universitet. <http://liu.diva-portal.org/smash/get/diva2:1236513/FULLTEXT01.pdf> [Hämtad: 2024-02-11]

Referenser

- Holgersson, S. (2018c). *Polisen utredningsverksamhet - En studie av polisens arbete med demokrati- och hatbrott på nätet*. CARER. Rapport 24:2018. Linköping: Linköpings universitet. <http://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:1210777/FULLTEXT02.pdf> [Hämtad: 2024-02-11]
- Holgersson, S. (2019a). Whistleblowing within the Swedish Police. *Nordic Journal of Studies in Policing*, 6:4. https://www.idunn.no/nordisk_politiforskning/2019/01/whistleblowing_within_the_swedish_police [Hämtad: 2024-02-11]
- Holgersson, S. (2019b). *I demokratins yttersta gränsland - om behovet av dialog och dialogpoliskonceptet*. CARER. Rapport 28:2019. Linköping: Linköpings universitet. <http://liu.diva-portal.org/smash/get/diva2:1356148/FULLTEXT01.pdf> [Hämtad: 2024-02-11]
- Holgersson, S. (2020). (red) *Hur kan polisen tackla gängskjutningarna?* Linköping: Linköpings universitet. <http://liu.diva-portal.org/smash/get/diva2:1464449/FULLTEXT01.pdf> [Hämtad: 2024-02-11]
- Holgersson, S. (2021). *Hur efterlever polisen offentlighetsprincipen? En studie av Polismyndighetens sätt att hantera begäran av allmänna handlingar*. Norrköping: Institutet för polisforskning. <http://liu.diva-portal.org/smash/get/diva2:1613535/FULLTEXT03.pdf> [Hämtad: 2024-02-11]
- Holgersson, S. (2022a). *Polisens sätt att hantera passansökningar. - Ännu ett exempel på konsekvenser av polisens strukturella problem*. Linköping: Linköpings universitet. <http://liu.diva-portal.org/smash/get/diva2:1653800/FULLTEXT01.pdf> [Hämtad: 2024-02-11]
- Holgersson, S. (2022b). Bilden av polisen i media i (red.) Granér, R. & Wieslander, M. *Etiska perspektiv på polisarbete* Lund: Studentlitteratur AB, 2022, s. 217-231.
- Holgersson, S. (2022c). *Tunna blå linjen - fiktionen och polisens verklighet*. Norrköping: Institutet för polisforskning. <https://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:1720926/FULLTEXT01.pdf> [Hämtad: 2024-01-25]
- Holgersson, S. (2023a). *Polismyndighetens förhållningssätt och arbete mot gängkriminaliteten*. Linköping: Linköpings universitet. <https://polisforskning.se/ws/media-library/86be1616b0264767812730d0258c42f9/polismyndighetens-forhallningssatt-och-arbete-mot-gangkriminaliteten.pdf> [Hämtad: 2024-02-11]
- Holgersson, S. (2023b). *Polismyndigheten offer för sina egna beslut - summering utmaningar och möjligheter*, mars 2023. Linköping: Linköpings universitet. <https://polisforskning.se/ws/media-library/26e1f13cba5747a29e13bedfda182cf8/en-summering-av-polismyndighetens-utmaningar-och-mojligheter.pdf> [Hämtad: 2024-02-11]
- Holgersson, S. (2023c). *Rikspolischefens sätt att svara på frågor – en fallstudie*. Linköping: Linköpings universitet. <https://polisforskning.se/ws/media-library/8164464b98c54da5b20363c131d3ac79/rikspolischefens-satt-att-svara-pa-fragor.pdf> [Hämtad: 2024-02-11]
- Holgersson, S., Bünzli, L. & Shamhi, H. (2023). *En EXTERN utvärdering av påskupploppen 2022 och dess efterspel*. Norrköping: Institutet för polisforskning. <https://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:1726540/FULLTEXT02.pdf> [Hämtad: 2024-02-11]
- Holgersson, S. & Grahn, O. (2021). *Hur hanterar polisen journalister? - Om transparens makt och slutenhet*. Norrköping: Institutet för polisforskning. <http://liu.diva-portal.org/smash/get/diva2:1464449/FULLTEXT01.pdf>

Referenser

- portal.org/smash/get/diva2:1594248/FULLTEXT01.pdf (bilagadel till rapporten <http://liu.diva-portal.org/smash/get/diva2:1594248/FULLTEXT02.pdf>) [Hämtad: 2024-02-11]
- Holgersson, S., Grahn, O., & Granér, R. (2022). *En handbok om att bevaka polisen*. Linköping: Linköpings universitet. <http://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:1672502/FULLTEXT01.pdf> [Hämtad: 2024-02-14]
- Holgersson, S. Grahn, O. & Wictorsson, S. (2020) *Att minska antal dödade och skadade i trafiken: med fokus på polisens trafiksäkerhetsarbete*. Linköping: Linköpings universitet. <http://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:1442347/FULLTEXT01.pdf> [Hämtad: 2024-02-11]
- Holgersson, S. & Knutsson, J. (2011). *Polisens arbete mot narkotika*. Rikspolisstyrelsens utvärderingsfunktion. Rapport 2011:1. Stockholm: Rikspolisstyrelsen. https://polisforskning.se/ws/media-library/a34e5cb2fd3a475c95fed15f185a540a/pol_arb_m_narkotikarapport_inl110825w.pdf (+ appendix <https://polisforskning.se/ws/media-library/975070422e0a4d8d84022e9d4e253dd9/narkotika-pm.pdf>) [Hämtad: 2024-02-11]
- Holgersson & Knutsson (2020). Vad brister i ledningen av polisverksamheten? i Holgersson, S. (red). *Hur kan polisen tackla gängskjutningarna?* Linköping: Linköpings universitet. <http://liu.diva-portal.org/smash/get/diva2:1464449/FULLTEXT01.pdf> [Hämtad: 2024-02-11]
- Holgersson, S. & Westman, J. (2021). *Hur skyddar och stärker Polismyndigheten föreställningen om sin effektivitet? – exempel från olika verksamhetsområden*. Linköping: Linköpings universitet. <http://liu.diva-portal.org/smash/get/diva2:1620525/FULLTEXT01.pdf> [Hämtad: 2024-02-11]
- Holgersson, S. och Wieslander, M. (2019) Conduction critical research on powerful organisations, *Nordic Journal of Studies in Polcing*, 6:5. https://www.idunn.no/nordisk_politiforskning/2019/02/conducting_critical_research_on_powerful_organisations [Hämtad: 2024-02-11]
- Holm, B. (2023). "Jag har prövats på ett omänskligt sätt". Publicerad i SvD 2023-02-22. <https://www.svd.se/a/15Wn8K/linda-staaf-det-har-varit-forfarligt> [Hämtad: 2024-01-23]
- Home of recruitment (2023). *Kompetensbaserad intervjuteknik*. <https://www.homeofrecruitment.se/kunskapsbanken/kompetensbaserad-intervjuteknik> [Hämtad: 2024-01-18]
- Huldén, G. (2023). *Ingen förundersökning om arbetsmiljöbrott i Löfvingfallet*. Publicerad i TV4 2023-03-06. <https://www.tv4.se/artikel/5OoKrisx1N7y6x2UsmpGOR/ingen-foerundersoekning-om-arbetsmiljoebrott-i-loefvingfallet> [Hämtad: 2024-01-24]
- Ibrahim, S. (2023). *Tidigare chefen: "Informerade om förhållandet redan 2020"*. Publicerad i SVT 2023-02-23. <https://www.svt.se/nyheter/inrikes/tidigare-chefen-informerade-om-forhallandet-redan-2020> [Hämtad: 2024-01-24]
- Institutet för mänskliga rättigheter (2023). *Säkerhetszoner – ökade möjligheter för polisen att visitera för att förebygga brott*. <https://mrinstitutet.se/om-institutet/remisser/sakerhetszoner-okade-mojligheter-for-polisen-att-visitera-for-att-forebygga-brott/> [2024-01-20]
- Institutet för mutor (2023). *Meritokrati*. <https://www.institutetmotmutor.se/kunskapsbank/ordlista/meritokrati/> [Hämtad: 2024-01-17]

Referenser

- Israelsson, A. (2010). *Hells Angels nu i Norrköping*. Publicerad i Nyheter24 2010-01-04. <https://nyheter24.se/nyheter/inrikes/259826-hells-angels-nu-i-norrkoping> [Hämtad: 2024-01-23]
- Janis, I. L. (1982), *Groupthink: Psychological studies of policy decisions and fiascos* Vol. 349, Houghton Mifflin, Boston.
- Jelmin, A. (2024). *Polisens sämre på att förebygga brott*. Publicerad i Sveriges radio 2024-03-16. <https://sverigesradio.se/artikel/polisen-samre-pa-att-forebygga-brott> [2024-03-17]
- Jengel (2021). *Linda H Staaf*. <https://jengel.se/vara-forfattare/linda-h-staaf/> [Hämtad: 2021-11-06] samt [Hämtad: 2023-11-06]
- Jensen, E. & Jakobsson, E. (2021). *Hon leder kampen mot de kriminella: "Nu kan fler dömas"*. Publicerad i Norrköpings tidningar 2021-07-03. <https://nt.se/nyheter/norrkoping/artikel/norrkopingsbon-ledde-hemliga-specialinsatsen-mot-de-kriminella-nu-kan-fler-domas/r12907pl> [Hämtad: 2024-01-23]
- Johansson, M. (2023). *Sverige halkar efter på korruptionslista – upphandling största riskområdet*. TT publicerad i DagensSamhälle 23-01-31. <https://www.dagensamhalle.se/styrning-och-beslut/demokrati/sverige-halkar-efter-pa-korruptionslista-upphandling-storsta-riskområdet/> [Hämtad: 2024-01-17]
- Justitiekanslern (2023). *Promemorian Säkerhetszoner – ökade möjligheter för polisen att visitera för att förebygga brott (Ds 2023:31)*. <https://www.jk.se/beslut-och-yttranden/2024/01/20239783/> [Hämtad: 2024-01-20]
- Järhult, B., Andersson, C., Cizinsky, S., Ekerstad, N., Eliasson, M., Hagström, B., Halldin, J., Järhult, J., Löfmark, R., Petersson, C., Sandberg, CG, Schmitt, C., Svenberg, T., Tjärnström, J., Wingstrand, H., von Zur-Mühlen och Akner, G. (2017). *Ska värdebaserad vård införas av konsulter utan vetenskaplig evidens?* Publicerad i Läkartidningen 2017-01-16. <https://lakartidningen.se/Opinion/Debatt/2017/01/Ska-vardebaserad-vard-inforas-av-konsulter-utan-vetenskaplig-evidens/> [Hämtad: 2024-03-13]
- Kainz Rognerud, K. (2023). *Svenskarna lägger dubbelt så mycket på knark som på snus*. Publicerad i SVT 2023-11-03. <https://www.svt.se/nyheter/inrikes/svenskar-koper-dubbelt-sa-mycket-knark-som-snus> [Hämtad: 2024-01-23]
- Kammarkollegiet (2023). *Grunderna för bedömning av anställning*. <https://www.kammarkollegiet.se/vara-tjanster/alternativ-tvistlosning-och-overklaga/overklaga-beslut-om-anstallning-eller-totalforsvarsplikt/beslutande-myndighetens-ansvar/grunderna-for-bedomning-av-anstallning> [Hämtad: 2024-01-17]
- Karolinska Institutet (2024). *Åtgärdsplan efter utredningar om Macchiarini-ärendet*. <https://ki.se/om-ki/atgardsplan-efter-utredningar-om-macchiarini-arendet> [Hämtad: 2024-03-19]
- Kjöllér, H. (2012). *Ledare: Polisen: Vill inget se, vill inget höra*. Publicerad i DN 2012-11-29. <https://www.dn.se/ledare/signerat/polisen-vill-inget-se-vill-inget-hora/>
- Kjöllér, H. (2016). *En svensk tiger: vittnesmål från poliser som vågat ryta ifrån*. Stockholm: Fri tanke förlag.

Referenser

- Kjöller, H. (2023). *Hanne Kjöllers: Rikspolischefen kan inte hantera de resurser han har – vad ska han då med mer till?* Publicerad i DN 2023-08-23. <https://www.dn.se/ledare/hanne-kjoller-rikspolischefen-kan-inte-hantera-de-resurser-han-har-vad-ska-han-da-med-mer-till/> [Hämtad: 2024-01-18]
- Klasén, L. (2002). *Image sequence analysis of complex objects: law enforcement and defence applications*. Doktorsavhandling. Linköping: Linköpings universitet.
- Klein, M. (1995). *The American Street Gang: Its Nature, prevalence and Control*. New York/Oxford: Oxford university press.
- Klein, M. & Maxson, C. (2006). *Street Gang Patterns and Policies*. Oxford: Oxford University Press
- Klein, M. (1995). *The American Street Gang: Its Nature, prevalence and Control*. New York/Oxford: Oxford university press.
- Klint, L. (2023). *37.500 i vite för slarv med riskbedömningar*. Publicerad i Polistidningen 2023-09-08. <https://polistidningen.se/2023/09/37-500-i-vite-for-slarv-med-riskbedomningar/> [Hämtad: 2024-01-24]
- Knappkommissionen (Braziller, G). (1972). *The Knapp Commission Report on Police Corruption*. New York, N.Y.: George Braziller.
- Knutsson, J. (2009). Standard of Evaluations in Problem-Oriented Policing-Projects. Good enough? I: J. Knutsson & N. Tilley (red.) *Evaluating Crime Reduction Initiatives. Crime Prevention Studies*, vol. 24. Monsey, NY: Criminal Justice Press, s. 7-28
- Knutsson, J. (2015) Politics, promises and problems: The rise and fall of the Swedish police evaluation unit, E. Cockbain och J. Knutsson (red.) *Applied Police Research – challenges and opportunities*, Crime Science Series, Abingdon: Routledge, s. 95–105
- Knutsson, J. (2020). Kan strategin med fokuserad avskräckning mot gängskjutningar överföras till Sverige? I i Holgersson, S. (red). *Hur kan polisen tackla gängskjutningarna?* Linköping: Linköpings universitet. <http://liu.diva-portal.org/smash/get/diva2:1464449/FULLTEXT01.pdf> [Hämtad: 2024-02-11]
- Knutsson, J. (2022). *Polisforskning – en olustig historia*. Publicerad i Kvartal 2022-05-31. <https://kvartal.se/artiklar/polisforskning-en-olustig-historia/> [Hämtad: 2024-01-18]
- Knutsson, J. & Holgersson, S. (2023). *Polisens långa svarstider - en organisatorisk kollaps*. Linköping: Linköpings universitet. <https://polisforskning.se/ws/media-library/9cc39f7984bc4ea69bab07edaa4f9193/pkc-rapport.pdf> [Hämtad: 2024-02-11]
- Kornhall, P (2016). *Korruption i Sverige*. Stockholm: Leopard förlag.
- Krey, J. (2016). *Flera fel i Macchiarinis cv*. Publicerad i Dagens Medicin 2016-02-09. <https://www.dagensmedicin.se/specialistomraden/kirurgi/flera-fel-i-macchiarinis-cv/> [Hämtad: 2024-03-14]
- Kronqvist, P. (2023). *Tystnadskulturen är polisens största problem*. Publicerad i Expressen 2023-08-26. <https://www.expressen.se/ledare/patrik-kronqvist/tystnadskulturen-ar-polisens-storsta-problem/> [Hämtad: 2024-01-25]

Referenser

- Kronqvist, P. (2024). *Kampen mot korruptionen måste börja med Anna Kinberg Batra*. Publicerad i Expressen 2024-04-20. <https://www.expressen.se/ledare/patrik-kronqvist/kampen-mot-korruptionen-maste-borja-med-anna-kinberg-batra/> [Hämtad: 2024-06-02]
- Kudo, P. (2018). *Skrev om "martyroperation" – under Säpos utredning*. Publicerad i SvD 2018-02-03. <https://www.svd.se/a/gnWRn0/skrev-om-martyroperation-under-sapos-utredning> [Hämtad: 2024-01-24]
- Kullberg, F. (2021). *Linda H Staaf: "Det gäller att inte ge efter"*. Publicerad i Chef. 2021-11-09. <https://chef.se/linda-h-staaf-det-galler-att-inte-ge-efter/> [Hämtad: 2024-01-23]
- Käck, E. (2023). *Thornberg: Medveten om tystnadskultur inom polisen*. Publicerad i SVT 2023-05-02 <https://www.svt.se/nyheter/inrikes/thornberg-om-utredningen> [Hämtad: 2024-01-17]
- Lander, I (2013) "Obstacles for changes within the (Swedish) police force: professional motivations, homosociality, and ordering practices" *Journal of Scandinavian Studies in Criminology and Crime Prevention*, Vol. 14 (1), s. 43-61
- Larsson, A. (2023). *Ny kritik mot Viksten: "Lätt att dras med"*. Publicerad i SvD 2023-02-28. <https://www.svd.se/a/dwMREJ/ny-kritik-mot-viksten-latt-att-dras-med> [Hämtad: 2024-01-24]
- LeXman (2024). *Kompetensbaserad intervju – hur förbereder du dig?* <https://lexman.se/blog/kompetensbaserad-intervju-och-hur-du-forbereder-dig/> [Hämtad: 2024-02-25]
- Liljestrand, J. (2023). *Poliserna i Linda Staafs bok är alla konstigt kåta*. Publicerad i Expressen 2023-11-17. <https://www.expressen.se/kultur/jens-liljestrand/poliserna-i-linda-staafs-bok-ar-alla-konstigt-kata/> [Hämtad: 2024-01-23]
- Lin, L., Geng, X. and Whinston, A. (2005), A sender–receiver framework for knowledge transfer, *MIS Quarterly*, Vol. 29 (2), s. 197–219.
- Lindahl, M. (2021). *Digital forensik för att lösa morgondagens brott*. Publicerad i Affärsvärlden 6 2021. <https://affarsstaden.se/esb-article/digital-forensik-for-att-losa-morgondagens-brott/> [Hämtad: 2024-01-18]
- Lindgren, M. (2021). *"Polisen måste göras om i grunden"* Publicerad i SvD 2021-08-30. <https://www.svd.se/a/v5kEAW/polisen-maste-goras-om-igrunden> [Hämtad: 2024-01-18]
- Loftus, B. (2012) *Police Culture in a Changing World*. Oxford: Oxford university press
- Lundblad-Joons, M. (2021). *Polischefen som blev historisk*. Publicerad i Göteborgsposten 2021-10-16. <https://www.gp.se/livsstil/tv%C3%A5-dagar/polischefen-linda-h-staaf-om-arbetet-med-spionappen-anom-1.57150161> [Hämtad: 2023-10-15]
- Lundstedt, G. (2020). *Myten om den djupa staten*. Publicerad i dagens arena 2020-11-15. <https://www.dagensarena.se/essa/myten-om-den-djupa-staten/> [Hämtad: 2024-01-19]
- Lundquist, L. (1998). *Demokratins väktare. Ämbetsmännen och vårt offentliga etos*. Lund: Studentlitteratur.
- Magnå, J. (2018). *Säpo slutade utreda Akilov tre månader före dådet*. Publicerad i Aftonbladet 2018-02-03. <https://www.aftonbladet.se/nyheter/a/zL7rLr/sapo-slutade-utreda-akilov-tre-manader-fore-dadet> [Hämtad: 2024-01-24]

Referenser

- Markovits, D. (2019). *The Meritocracy Trap: How America's Foundational Myth Feeds Inequality, Dismantles the Middle Class, and Devours the Elite*. London: Penguin Press.
- Mediaombudsmannen (2023). *Svenska Dagbladet klandras för rapportering om Linda Staaf*. <https://mediombudsmannen.se/beslut/svenska-dagbladet-klandras-for-rapportering-om-linda-staaf/> [Hämtad: 2024-01-24]
- Meyer, J., & Rowan, B. (1977). Institutionalized organizations. Formal structure as myth and ceremony. *American Journal of Sociology*, Vol. 83 (2), s. 340–363.
- Mikko, L. (2023). *Rikspolischefen vill "vassa och förbättra" yrket*. Publicerad i Expressen 2023-12-16. <https://www.expressen.se/nyheter/sverige/rikspolischefen-vill-vassa-och-forbatta-yrket/> [Hämtad: 2024-01-25]
- Mollenkommissionen (1994). *Commission to Investigate Allegations of Police Corruption and the Anti-Corruption Procedures of the Police*. New York: Department Commission Report.
- Mossige-Norheim, T. (2022). *Staaf slår tillbaka: "Jag har inte anställt mig själv"*. Publicerad i Expressen 2022-12-12. <https://www.expressen.se/nyheter/staaf-slar-tillbaka-hur-ska-andra-kvinnor-vaga-trada-fram/> [Hämtad: 2024-01-24]
- Moon, H., & Conlon, D. E. (2002). From acclaim to blame: Evidence of a person sensitivity decision bias. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 87, s. 33–42.
- Musek, J. (2007). A general factor of personality: Evidence for the big one in the five-factor model. *Journal of Research in Personality*, Vol. 41, s. 1213-1233
- Nitz, L. (2012). *"Poliser vågar inte kritisera av rädsla för repressalier"*. DN 10 september 2012. Debatt. <https://www.dn.se/debatt/poliser-vagar-inte-kritisera-av-radsla-for-repressalier/> [Hämtad: 2021-12-09]
- Nitz, L. (2015). *Bryt tystnadens destruktiva spiral*. Publicerad i Polistidningen 2015-04-08. <https://polistidningen.se/2015/04/bryt-tystnadens-destruktiva-spiral/> [Hämtad: 2024-01-25]
- NT (2010). *Hells Angels nu i Norrköping*. Publicerad i Norrköpings Tidningar 2010-01-02. <https://nt.se/nyheter/norrkoping/artikel/hells-angels-nu-i-norrkoping/r3k30pxj> [Hämtad: 2024-01-24]
- Palm, O. & Esping, Y. (2015). *Bristerna i bevisningen*. Publicerad i SVT 2015-06-12. <https://www.svt.se/nyheter/lokalt/skane/bristerna-i-bevisningen> [Hämtad: 2024-01-25]
- Palmström, O. & Hallsenius, H. (2023). *Polisen riskerar vite efter Mats Löfvings död*. Publicerad i SVT 2023-09-05. <https://www.svt.se/nyheter/inrikes/vite-for-polisen-efter-lofvings-dod> [Hämtad: 2024-01-24]
- Papakostas, A. (2009). *Mistro, tillit, korruption: och det offentligas civilisering*. Lund: Studentlitteratur AB
- Persson, A., Rothstein, B., & Teorell, J. (2013). Why anticorruption reforms fail—systemic corruption as a collective action problem. *Governance*, Vol 26 (3), s. 449-471.
- Person, I. & Velizelos, A. (2021). *Forskarnas kritik: "Utredar inte det som hänt"*. Publicerad i SVT 2021-06-19. <https://www.svt.se/nyheter/inrikes/forskarnas-kritik-utredar-inte-det-som-hant> [Hämtad: 2024-01-23]

Referenser

- Persson, J. (2019). *Rapport: Flera brister i polisens avtalshantering*. Publicerad i DN 2019-03-08. <https://www.dn.se/nyheter/sverige/rapport-flera-brister-i-polisens-avtalshantering/> [Hämtad: 2024-01-17]
- Persson, M. (2023). *Mitt förtroende är skadat sedan länge*. Publicerad i Polistidningen 2023-01-23. <https://polistidningen.se/2023/01/mitt-fortroende-ar-skadat-sedan-lange/> [Hämtad: 2024-01-24]
- Polisförbundet (2021). *Framtidens polis - ett seminarium om polisiär kompetens*. Publicerad via TT 2021-05-11. <https://via.tt.se/pressmeddelande/3299058/framtidens-polis---ett-seminarium-om-polisier-kompetens?publisherId=3235599> [Hämtad: 2024-01-23]
- Polismyndigheten i Östergötland (2008). *Handlingsplan i samverkan med kommuner och statliga myndigheter i Östergötlands län mot den organiserade brottsligheten – i synnerhet mot kriminella motorcykelgäng*. Publicerad 2008-02-12. Linköping: Polismyndigheten i Östergötland.
- Polismyndigheten (2017). Granskning av Polismyndighetens utlämnande av allmän handling. A853.483/2016. Stockholm: Polismyndigheten. [file:///C:/Users/steho22/Downloads/Granskning%20av%20Polismyndighetens%20utl%C3%A4mnande%20av%20allm%C3%A4n%20handling%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/steho22/Downloads/Granskning%20av%20Polismyndighetens%20utl%C3%A4mnande%20av%20allm%C3%A4n%20handling%20(1).pdf) [Hämtad: 2021-11-17]
- Polismyndigheten (2018). *Uppföljande inspektion av den internationella enheten*. 2018-5. Stockholm: Polismyndigheten. Rikspolisstyrelsens kansli
- Polismyndigheten (2020). *Lathund för användning av digitalt maskeringsverktyg. Adobe Acrobat DC professionell version 2020*. Stockholm: Polismyndigheten.
- Polismyndigheten (2021). *Framtidens urval. Översyn av urvalsmetod och Polismyndighetens krav för antagning enligt förordningen (2014:1105) om utbildning till polisman*. Stockholm: Polismyndigheten.
- Polismyndigheten (2022a). *Granskning av polisens arbete i utsatta områden*. Internrevisionen. <https://polisen.se/siteassets/dokument/internrevision/granskning-av-polisens-arbete-i-utsatta-omraden.pdf/download?v=db2da73ee0b8f79c598af540a0082bf8> [Hämtad: 2024-01-17]
- Polismyndigheten (2022b). *Polismyndighetens strategi för det brottsförebyggande arbetet*. PM 2022:12. Stockholm: Polismyndigheten.
- Polismyndigheten (2022c). *Rikspolischefen tillsätter särskild utredare*. <https://polisen.se/aktuellt/nyheter/2022/december/rikspolischefen-tillsatter-sarskild-utredare/> [Hämtad: 2023-03-03]
- Polismyndigheten (2023a). *Polismyndighetens nationella ledningsgrupp*. <https://polisen.se/om-polisen/organisation/nationell-ledningsgrupp/> [Hämtad: 2023-11-15]
- Polismyndigheten (2023b). *Riksrevisionsrapport om arbetet med särskilda händelser*. <https://polisen.se/aktuellt/nyheter/2023/mars/riksrevisionsrapport-om-arbetet-med-sarskilda-handelser/> [Hämtad: 2024-01-17]
- Polismyndigheten (2023c). *Polismyndighetens riktlinjer för ledning av brottsbekämpning i ordinarie organisation*. PM 2023:4. Stockholm: Polismyndigheten.
- Polismyndigheten (2023d). *Polismyndighetens etiska råd*. <https://polisen.se/om-polisen/organisation/polismyndighetens-etiska-rad/> [Hämtad: 2024-01-23]
- Polismyndigheten (2023e). *Brott i nära relation* [Hämtad: 2023-08-10]

Referenser

- Polismyndigheten (2022f). *Polismyndighetens insynsråd*. <https://polisen.se/om-polisen/organisation/polismyndighetens-insynsrad/> [Hämtad: 2023-10-18] samt [2024-01-24]
- Polismyndigheten (2023g). *Regionpolisråd i polisregion Stockholm*. <https://polisen.se/om-polisen/organisation/stockholm-regionpolisrad/> [Hämtad: 2023-10-18] och [Hämtad: 2024-01-24]
- Polismyndigheten (2023h). *Polismyndighetens handbok för ledningscentralernas ledning av polisverksamhet*. PM 2023:14. Stockholm: Polismyndigheten.
- Polismyndigheten (2023i). *Visselblåsarfunktionens verksamhetsrapport 2022*. Stockholm: Polismyndigheten. https://polisen.se/siteassets/dokument/ovriga_rapporter/visselblasarfunktionens-verksamhetsrapport-2022.pdf [Hämtad: 2024-02-09]
- Polismyndigheten (2023j). *Uppdrag att säkerställa ökad operativ förmåga att utreda och klara upp grova brott med koppling till kriminella nätverk*. Slutredovisning. Stockholm: Polismyndigheten. <https://polisen.se/siteassets/dokument/regeringsuppdrag/beslut-rpc-136-2023-2023-10-30-b-redovisning-av-regeringsuppdrag-okad-operativ-formaga.pdf> [Hämtad: 2024-03-01]
- Polismyndigheten (2023k). *Årsredovisning 2022*. Stockholm: Polismyndigheten. <https://polisen.se/siteassets/dokument/polisens-arsredovisning/polismyndighetens-arsredovisning-2022.pdf/download/?v=6e2b43af4e38de32300789a5b29ffef7> [Hämtad: 2024-03-30]
- Polismyndigheten (2024a). *Visselblåsarfunktionens verksamhetsrapport 2023*. Stockholm: Polismyndigheten. https://polisen.se/siteassets/dokument/ovriga_rapporter/visselblasarfunktionens-verksamhetsrapport-2023.pdf [Hämtad: 2024-03-24]
- Polismyndigheten (2024b). *Årsredovisning 2023*. Stockholm: Polismyndigheten. <https://polisen.se/siteassets/dokument/polisens-arsredovisning/polismyndighetens-arsredovisning-2023.pdf/download/?v=aeb40e32e7d546309edddb3bba1f8805> [2024-03-31]
- Polismyndigheten (2024c). Pressmeddelande: SU intensifierar arbetet mot korruption och insiders. <https://polisen.se/aktuellt/pressmeddelanden/2024/mars/su-intensifierar-arbetet-mot-korruption-och-insiders/> [Hämtad: 2024-06-02]
- Polistidningen (2022). *"Jag ser ingen intressekonflikt"*. Publicerad i Polistidningen 2022-12-22. <https://polistidningen.se/2022/12/jag-ser-ingen-intressekonflikt/> [Hämtad: 2024-01-18]
- Punch, M. (2009). *Police Corruption. Deviance, accountability and reform in policing*. Devon: William Publishing.
- Regeringskansliet (2020). *Ett utvecklat arbete mot korruption i den offentliga förvaltningen Handlingsplan mot korruption 2021–2023*. Stockholm: Regeringskansliet. <https://www.forvaltningskultur.se/siteassets/skrifter-och-handbocker/pdf/handlingsplan-mot-korruption-20212023.pdf> [Hämtad: 2024-01-17]
- Regeringskansliet (2022). *Regleringsbrev för budgetåret 2022 avseende Polismyndigheten*. Stockholm: Regeringskansliet. <https://www.esv.se/statsliggaren/regleringsbrev/Index?rbld=23152> [Hämtad: 2024-03-31]
- Regeringskansliet (2023a). *Regleringsbrev för budgetåret 2023 avseende Polismyndigheten*. Stockholm: Regeringskansliet. <https://www.esv.se/statsliggaren/regleringsbrev/Index?rbld=23880> [Hämtad: 2024-03-31]

Referenser

- Regeringskansliet (2023b). *Regleringsbrev för budgetåret 2024 avseende Polismyndigheten*. Stockholm: Regeringskansliet. <https://www.esv.se/statsliggaren/regleringsbrev/Index?rbld=23152> [Hämtad: 2024-03-31]
- Ratcliffe, J. (2008). *Intelligence-Led Policing*. London: Taylor and Francis
- Reiner, R. (2010) *The politics of the police*. 4 utgåvan. Oxford: Oxford University Press.
- Riksrevisionen (2017). *Från spår till bevis – Polisens forensiska organisation*. RiR 2017:16. https://www.riksrevisionen.se/download/18.78ae827d1605526e94b2daf6/1518435495349/RiR_2017_16_POLISEN_FORENSIK_ANPASSAD.pdf [Hämtad: 2021-12-09]
- Riksrevisionen (2020). *Rätt insats på rätt plats – polisens arbete i utsatta områden*. RiR 2020:20 https://www.riksrevisionen.se/download/18.7546977617592429b913d517/1604927340756/RiR%2020_20%20Anpassad.pdf [Hämtad: 2024-01-17]
- Riksrevisionen (2020). *Finansinspektionens arbete för att motverka intressekonflikter*. RiR 2020:18. Stockholm: Riksrevisionen. https://www.riksrevisionen.se/download/18.126b0f63175022ec980ae590/1602669774488/RiR%2020_18%20Anpassad%20v02.pdf [Hämtad: 2024-01-17]
- Riksrevisionen (2023a). *Polisens hantering av mängdbrott – en verksamhet vars förmåga behöver förstärkas*. RiR 2023:2. Stockholm: Riksrevisionen. <https://www.riksrevisionen.se/rapporter/granskningsrapporter/2023/polisens-hantering-av-mangdbrott---en-verksamhet-vars-formaga-behover-forstarkas.html> [Hämtad: 2024-01-17]
- Riksrevisionen (2023b). *Att släcka bränder – Polismyndighetens arbete med särskilda händelser riktade mot grov brottslighet*. RiR 2023:5 Stockholm: Riksrevisionen. https://www.riksrevisionen.se/download/18.5ff94613186fe1629504d38e/1679665177111/RiR_2023_5_rapport.pdf [Hämtad: 2024-01-17]
- Roslund, J. (2018). *NFC:s chef slutar med omedelbar verkan*. Publicerad i SVT 2018-06-07. <https://www.svt.se/nyheter/lokalt/ost/nfc-s-chef-far-inte-fortsatta> [Hämtad: 2024-01-18]
- Rousu, A. (2008). *”Polisen. Häftig kritik mot nya avtalet. Det jäser i polisleden*. Publicerad i Norrbotten kuriren 2008-09-27 (sidan 20).
- Rundqvist, D. (2008). *Telemarketing ny arena för brottslighet*. Publicerad Sveriges Radio 2008-03-11. <https://sverigesradio.se/artikel/1939941> [Hämtad: 2024-01-23]
- Rönnergård, E. (2008). *Kris i ledningen för svensk polis – mordet på Anna Lindh inget undantag*. Stockholm: Jure.
- Röstlund, C. (2014) *Kritik mot förskönande strategi*. Publicerad i SvD 2014-07-27 <https://www.svd.se/kritik-mot-forskonande-strategi> [Hämtad: 2024-01-19]
- Sandberg, M., Aschberg, R. & Mohlin, L. (2021). *Polisen röjde hemlig informatör. Tvingas nu leva under hot på hemlig ort*. Publicerad i Aftonbladet 2021-10-18. <https://www.aftonbladet.se/nyheter/a/z76lob/ljudfiler-avslojar-polisen-rojde-hemlig-informator> [Hämtad: 2021-11-17]

Referenser

- Sahlberg, A. (2009). *Nye polischefen hoppar av direkt - skulle ha tillträtt tjänsten nu på måndag*. Publicerad i Göteborgsposten 2009-01-28. <https://www.gp.se/nyheter/g%C3%B6teborg/nye-polischefen-hoppar-av-1.1061792> [Hämtad: 2023-12-11]
- Sallinen, J. (2019). *Måste anställa 145 personer i månaden för att nå målet*. Publicerad i SvD 2019-04-05. <https://www.svd.se/a/50pkqb/maste-anstalla-145-personer-i-manaden-for-att-na-malet> [Hämtad: 2024-01-18]
- Sandel, M. J. (2020). *The tyranny of merit: What's become of the common good?* UK: Penguin.
- Schmidt, J. B., & Calantone, R. J. (2002), Escalation of commitment during new product development, *Journal of the Academy of Marketing Science*, Vol. 30 (2), s. 103-118.
- Schoultz, E. (2018). *Stefan Holgersson blir professor*. Publicerad i Polistidningen 2018-04-26. <https://polistidningen.se/2018/04/stefan-holgersson-blir-professor/> [Hämtad: 2024-01-25]
- Schulz-Hardt, S., Thurow-Kröning, B., & Frey, D. (2009), Preference-based escalation: A new interpretation for the responsibility effect in escalating commitment and entrapment. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, Vol. 108 (2), s. 175-186.
- Schwarz, N. (2000), Emotion, cognition, and decision making, *Cognition & Emotion*, Vol. 14 (4), s. 433-440.
- Shanwell, L. & Grill Pettersson, M. (2023). *Expertens hårda kritik: "Nästan som att man medvetet tar en risk"* Publicerad i SVT 2023-06-29. <https://www.svt.se/nyheter/inrikes/expertens-harda-kritik-nastan-som-att-man-medvetet-tar-en-risk> [Hämtad: 2024-01-24]
- Sihlman, H. (2023). *Ny: Polischefen som blev knarkbaron*. Publicerad i Sveriges radio 2023-07-13. <https://sverigesradio.se/avsnitt/ny-polischefen-som-blev-knarkbaron> [Hämtad: 2024-01-19]
- Sjödin, K. & Svanberg, P. (2023). *Rikspolischefen efter Löfvings död: "Hade inte kunnat agera på något annat sätt"*. Publicerad i TV4 2023-04-12. <https://www.tv4.se/artikel/74ffXCgTS6AJdaEQvJLmM3/rikspolischefen-efter-loefvings-doed-hade-inte-kunnat-agera-pa-nagot-annat> [Hämtad: 2024-01-23]
- Skéri, N. (2021). *Experten: "Som att åklagaren står på polisens sida"*. Publicerad i Uppsala Nya tidning 2021-12-04. <https://unt.se/nyheter/uppsala/artikel/experten-som-att-aklagaren-star-pa-polisens-sida/jnx2z60> [Hämtad: 2023-01-12]
- Skogan, W., & Frydl, K. (red) (2014), *Fairness and Effectiveness in Policing: The Evidence*, Washington, D.C.: National Academies Press.
- Skogelin, M. (2020). *Var femte plats på polisutbildningen tom*. Publicerad i Aftonbladet 2020-11-05. <https://www.aftonbladet.se/nyheter/a/X88B4x/var-femte-plats-pa-polisutbildningen-tom> [Hämtad: 2024-01-31]
- Skoglund, K. (2023). *Lagrådets kritik ignoreras allt oftare – forskaren: "Möjliggör för regering som inte vill demokratin väl"*. Publicerad i SVT 2023-03-11. <https://www.svt.se/nyheter/inrikes/lagradets-kritik-ignoreras-allt-oftare-forskaren-mojliggor-for-regering-som-inte-vill-demokratin-val> [Hämtad: 2024-01-19]
- Skolnick, J. H. (2008). Enduring issues of police culture and demographics, *Policing & Society*, vol. 18 (1), s. 35–45.

Referenser

- Sprangers, J. (2020). *Missen när regementet skulle rekrytera chef – "Olyckligt"*. Publicerad i SVT 2020-07-02. <https://www.svt.se/nyheter/lokalt/vast/pinsam-miss-nar-skaraborgs-regemente-skulle-rekrytera-ny-chef> [Hämtad: 2024-01-24]
- Stahle, N. & Dragic, M. (2022). *Ytterligare en polisanmälan mot Löfving gjordes redan 2020*. Publicerad i SVT 2022-12-10. <https://www.svt.se/nyheter/inrikes/ytterligare-en-polisanmalan-mot-lofving-gjordes-redan-2020> [Hämtad: 2024-01-24]
- Statskontoret (2016). *Häktningstider och forensiska undersökningar Förslag för en snabbare forensisk process*. Rapport 2016:2. Stockholm: Statskontoret <https://docplayer.se/18465356-Haktningstider-och-forensiska-undersokningar.html> [Hämtad: 2021-12-09]
- Statskontoret (2023a). *Nya utmaningar och gamla problem Om korruption i kommuner och regioner*. 2023:13. Stockholm: Statskontoret. https://www.statskontoret.se/siteassets/rapporter-pdf/2023/2023_13---utskriftsversion-v1.1.pdf [Hämtad: 2024-01-17]
- Statskontoret (2023b) *Riskkulturer*. <https://www.forvaltningskultur.se/korruption/vad-ar-korruption/riskkulturer/> [Hämtad: 2024-01-19]
- Statskontoret (2023c). *Företagskultur*. <https://www.forvaltningskultur.se> [Hämtad: 2024-01-19]
- Statskontoret (2023d). *Korruption* <https://www.forvaltningskultur.se/korruption/> [Hämtad: 2024-01-19]
- Strömwall, L. A. (2021). Tillförlitlighet – processer och metoder för bedömning. I P.A. Granhag, L. A. Strömwall, K. Ask, & S. Landström, (Red.), (2021). *Handbok i rättspsykologi*. (s. 342–357). Andra upplagan. Stockholm Liber.
- Sundevall, D. (2008). *Hanteraren: Uppdrag: Infiltrera svensk maffia*. Stockholm: Albert Bonniers Förlag.
- Sundkvist, F. (2018). *Kvinnor ratas – "vänner" handplockas till polisens topptjänster*. Publicerad i Expressen 2018-12-20 <https://www.expressen.se/nyheter/kvinnor-ratas-vanner-handplockas-till-polisens-topptjanster/> [Hämtad: 2024-01-18]
- Svahn, C. (2023a). *Polisförbundets ordförande har förtroende för Thornberg*. Publicerad i DN 2023-02-28. <https://www.dn.se/sverige/polisforbundets-ordforande-har-fortroende-for-thornberg/> [Hämtad: 2024-01-18]
- Svahn, C. (2023b). *MP vill kalla rikspolischefen till riksdagen*. Publicerad i Aftonbladet 2023-05-23. <https://www.aftonbladet.se/nyheter/a/veX67m/mp-vill-kalla-rikspolischefen-till-riksdagen> [Hämtad: 2024-01-24]
- Svensson, F. (2022). *Nödrepet innifrån. SvD granskar: Därför löser inte polisen gängmorden*. Publicerad i SvD 2022-06-01. <https://www.svd.se/a/y4BzLE/darfor-loser-polisen-inte-gangmorden> [Hämtad: 2024-01-24]
- SvD (2022). *Linda Staaf nådde inte "bör"-kraven när tjänsten utlystes – SvD har kartlagt turerna kring toppjobbet på Noa*. <https://twitter.com/SvD/status/1602416306753572891> [Hämtad: 2024-01-24]
- Svenska deckarfestivalen (2023). *Linda H Staaf*. Nyheter 2019. <https://www.svenskadeckarfestivalen.se/2019/10/02/linda-h-staaf/> [Hämtad: 2024-01-24]

Referenser

- Svensson, A. (2023). *Polis och advokat åtalas för assistansbedrägeri i Södertälje*. Publicerad i Dagens nyheter 2023-12-01. [Hämtad: 2024-01-23]
- Svensson, F. (2023). *Utredning om polishärva klar: "Kommer förvåna"*. Publicerad i SvD 2023-02-15. <https://www.svd.se/a/RGonmd/utredning-om-polisharvan-klar-alla-kommer-inte-halla-med> [Hämtad: 2024-01-24]
- Svensson, T. (2020). *Polis – yrkesgrupp i farozonen för suicid*. Publicerad i Arbetarskydd 2020-03-13. <https://www.arbetarskydd.se/arbetsmiljo-psykosocial-arbetsmiljo/polis-yrkesgrupp-i-farozonen-for-suicid/1527255> [Hämtad: 2024-03-21]
- Sveriges Advokatsamfund (2021). *Advokatsamfundet: Risker med förslag om avlyssning utan konkret brottsmisstanke*. <https://www.advokatsamfundet.se/Nyhetsarkiv/2021/november/advokatsamfundet-risker-med-forslag-om-avlyssning-utan-konkret-brottsmisstanke/> [Hämtad: 2024-01-19]
- Sveriges Advokatsamfund (2023). *Advokatsamfundet avstyrker förslag om visitationszoner*. <https://www.advokatsamfundet.se/Nyhetsarkiv/2024/januari/advokatsamfundet-avstyrker-forslag-om-visitationszoner/> [Hämtad: 2024-01-20]
- Sveriges Radio (2009). *Löfving kvar som länspolismästare*. Publicerad i Sveriges Radio 2009-01-27. <https://sverigesradio.se/artikel/2595924> [Hämtad: 2024-01-24]
- Sveriges Radio (2016). *Karolinska – konsulternas Mekka?* Publicerad i P1 Kaliber 2016-11-14. <https://sverigesradio.se/avsnitt/806934?programid=1316> [Hämtad: 2024-03-13]
- Sveriges Radio (2022). *Polisen anmäler sig själv efter påskupploppen*. <https://sverigesradio.se/artikel/just-nu-polisen-anmaler-sig-sjalva-efter-paskupploppen> [Hämtad: 2024-01-23]
- Sveriges Radio (2023a). *studio ETT, 11 december 2023* <https://sverigesradio.se/avsnitt/studio-ett-kvall-11-december> [Hämtad: 2024-01-19]
- Sveriges Radio (2023b). *Tyst minut för Mats Löfving – Sveriges polishus flaggar med halv stång*. Publicerad 2023-02-23. <https://sverigesradio.se/artikel/tyst-minut-for-mats-lofving-sveriges-polishus-flaggar-med-halv-stang> [Hämtad: 2024-01-23]
- Sveriges Radio (2023c). *Hur hanterade medierna polisskandalen?* Publicerad i Sveriges Radio 2023-04-22. <https://sverigesradio.se/avsnitt/hur-hanterade-medierna-polisskandalen> [Hämtad: 2024-01-24]
- SVT (2022). 30 minuter. Gäst: Micael Bydén. Publicerad på SVT 2022-12-14. <https://www.svtplay.se/video/iMVX6Wb/30-minuter/micael-byden-ob> [Hämtad: 2024-01-24]
- Syrén, M. (2022a). *Mats Löfving anmäldes för brott mot Linda Staaf*. <https://www.expressen.se/nyheter/mats-lofving-anmaldes--for-brott-mot-linda-staaf/> [Hämtad: 2024-01-18]
- Syrén, M. (2022b). *Löfving fortfarande tyst – sex dagar efter löftet*. Publicerad i Expressen 2022-12-22. <https://www.expressen.se/nyheter/lofving-fortfarande-tyst-sex-dagar-efter-loftet/> [Hämtad: 2024-01-23]
- Syrén, M., Wiman, E. & Carlsson, M. (2022). *"Bastugänget" som leder polisen – så är styret inifrån*. Publicerad i Expressen 2022-12-16. <https://www.expressen.se/nyheter/bastuganget-som-leder--polisen-sa-ar-styret-inifran/> [Hämtad: 2024-01-24]

Referenser

- Sällberg, A. (2019). *Polisen anmäler sig själv – efter sexistisk julshow*. Publicerad i Expressen 2019-12-05. <https://www.expressen.se/nyheter/polisen-anmalar-sig-sjalv-efter-sexistisk-julshow/> [2024-01-23]
- Tagesson, E. (2015). *Polischef anmäldes för barnporrbrott – utredningen lades ner*. Publicerad i Expressen 2015-12-28. <https://www.aftonbladet.se/nyheter/krim/a/xRVqLB/polischef-anmalde-for-barnporrbrott--utredningen-lades-ner> [Hämtad: 2024-01-18]
- Tagesson, E. (2016). *Sökte inte toppjobbet – fick det ändå*. Publicerad i Expressen 2016-01-22. <https://www.aftonbladet.se/nyheter/krim/a/9mxyPp/sokte-inte-toppjobbet--fick-det-anda> [Hämtad: 2024-01-18]
- Taubert, L.-E., & Carlén, L. (2022). *Erfaren polis sökte Staafs jobb – blev bortvald: "Lite för uppenbart"*. Publicerad i SVT 2022-12-15. <https://www.svt.se/nyheter/inrikes/erfaren-polis-sokte-staafs-jobb-blev-bortvald-lite-for-uppenbart> [Hämtad: 2024-01-24]
- Terpstra, J. och Schaap, D. (2013). Police culture, stress conditions and working styles. *European Journal of Criminology*, vol. 10 (1), s. 59–73.
- Thornberg, A. (2023a). *Replik: Polisen gör visst sitt jobb*. Publicerad i DN 2023-08-26. <https://www.dn.se/ledare/replik-polisen-gor-visst-sitt-jobb/> [Hämtad: 2024-01-24]
- Thornberg, A. (2023b). *"Inom polisen ska vi ha ett öppet klimat"*. Publicerad i Expressen 2023-08-30. <https://www.expressen.se/ledare/replik/inom-polisen-ska-vi--ha-ett-oppet-klimat/> [Hämtad: 2024-01-25]
- Thornéus, E. (2023). *Mats Löfvings son om nya uppgifterna: Framstår som fullskaligt hyckleri*. Publicerad i Aftonbladet 2023-06-28. <https://www.aftonbladet.se/nyheter/a/pQx8ko/ludvig-lofving-kritisk-mot-rikspolischefen-thornberg> [Hämtad: 2024-01-24]
- Thunholm, P. (2023). *Tystnadskultur(er)? En studie om samtalsklimat inom polisen och vägar framåt*. Magisteruppsats högskolan Väst. <https://www.kanslostorm.se/onewebmedia/Tystnadskultur%28er%29.pdf?fbclid=IwAR3Qn0kjVNSfW EB4VnxEN-x6tXuIOW2ddLspYBn6NqKoe-dRNpID5yLNwJc> [Hämtad: 2024-01-17]
- Torkelsson, A.-C., (2024). *Förlossningschef sparkad för grov illojalitet – protester bland personal*. Publicerad i Läkartidningen 2024-03-20. <https://lakartidningen.se/aktuellt/nyheter/2024/03/forlossningschef-sparkad-for-grov-illojalitet-protester-bland-personal/> [Hämtad: 2024-06-02]
- TT (2011). *Carin Götblad slutar*. Publicerad i SVT 2011-11-08. <https://www.svt.se/nyheter/lokalt/stockholm/carin-gotblad-slutar> [Hämtad: 2024-01-23]
- TT (2012). *Ny länspolismästare i Stockholm*. Publicerad i SVT 2012-03-15. <https://www.svt.se/nyheter/inrikes/ny-lanspolismastare-i-stockholm> [Hämtad: 2024-01-23]
- TT (2020). *Knark vägdes fel – hård kritik mot NFC*. TT i SvD 21 juli 2020. <https://www.svd.se/knark-vagdes-fel--nfc-far-kritik> [Hämtad: 2021-12-09]
- TT (2023a). *StAAF nöjd med utredning: Förtjänade mitt jobb*. Publicerad i SVT 2023-02-22. <https://www.svt.se/nyheter/inrikes/staaf-det-har-varit-forfarligt> [Hämtad: 2024-01-17]
- TT (2023b). *Polisens overtid kostar hundratals miljoner*. Publicerad i DN 2023-11-27. <https://www.dn.se/sverige/polisens-overtid-kostar-hundratals-miljoner/> [Hämtad: 2024-01-23]

Referenser

- TV4 (2021). *Polisens HR-chef: "Vi har problem med tystnadskultur"*. Publicerad i TV4 2021-02-08. <https://www.tv4play.se/klipp/94c5af3bcab6ca8164b0> [Hämtad: 2024-01-23]
- TV4 (2022). *StAAF tillbakavisar relationsryktet: Det finns ingen hemlig relation*. Publicerad i TV4 2022-12-12. <https://www.tv4.se/klipp/va/20378451/staaf-tillbakavisar-relationsryktet-det-finns-ingen-hemlig-relation> [Hämtad: 2023-01-05]
- TV4 (2023a). *Så ska vår nya biträdande rikspolischef göra Sverige säkrare*. Publicerad i TV4 2023-12-06. https://www.tv4.se/artikel/FR51ygwdCSdPluXzKvgOQ/sa-ska-var-nya-bitraedande-rikspolischef-goera-sverige-saekrare?utm_source=tv4.se&utm_medium=shared_link&utm_campaign=Nyhetsmorgon [Hämtad: 2024-01-18]
- TV4 (2023b). *Mats Löfvings son: Som en offentlig avrättning*. Publicerad på TV4 2023-05-31. <https://www.tv4play.se/klipp/ca665bf727a3bafba8a0/mats-l%C3%B6fvings-son-ludvig-som-en-offentlig-avr%C3%A4ttning> [Hämtad: 2024-01-23]
- Tyler, T.R. (2006). *Why People Obey the Law*. Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Vrij, A. (2008). *Detecting Lies and Deceit. Pitfalls and Opportunities*. Second Edition. Chichester: Wiley
- Wahlberg, S. (2022). *Toppjuristerna om politikernas lagförslag mot kriminaliteten*. Publicerad i dagens juridik 2022-09-02. <https://www.dagensjuridik.se/nyheter/toppjuristerna-om-politikernas-lagforslag-mot-kriminaliteten/> [Hämtad: 2024-01-19]
- Wallnor, F. (2022). *Polisen är problemet*. Publicerad i Dagens Industri 2022-12-18. <https://www.di.se/ledare/polisen-ar-problemet/> [Hämtad: 2024-01-18]
- Wallroth, E. & Roström Andersson, S. (2013). *Våldsamma upplopp i Husby in natt*. Publicerad i Aftonbladet 2013-05-19. <https://www.aftonbladet.se/nyheter/a/vmngOw/valdsamma-upplopp-i-husby-i-natt>
- Wesslén, G. (2023). *Linda StAAF: "Att jag ser ut som jag gör gjorde att många dömde mig"*. Publicerad i ETC 2023-12-12. <https://www.etc.se/inrikes/jag-har-faatt-proeva-mig-sjaelv-som-maenniska> [Hämtad: 2024-01-23]
- Westman, J. (2015) *Den uniformerade verklighetens polisblick*. Linnæus University studies in policing Rapport 002-2015. Växjö: Linnéuniversitet
- Wieslander, M. (2016). *Den talande tystnaden*. Östergötland: Polismyndigheten
- Wiklund, M. (2023) *Polischefen om kritiken: "Finns inte en generell tystnadskultur"*. Publicerad i SVT 23-04-23. <https://www.svt.se/nyheter/inrikes/polischefen-om-kritiken> [2023-01-17].
- Wikén, J. & Persson, I. (2022). *Rikspolischefen i möte med politiker: "Polisen tål alla granskningar"*. Publicerad i SVT 2022-12-10. <https://www.svt.se/nyheter/inrikes/rikspolischefen-i-mote-med-politiker-polisen-tal-alla-granskningar> [Hämtad: 2024-01-24]
- Wiman, E. 2023. *Viksten svarar på kritiken mot utredningen: Jag står för den*. Publicerad i Expressen 2023-02-25. <https://www.expressen.se/nyheter/viksten-svarar-pa-kritiken-mot-utredningen-jag-star-for-den/> [Hämtad: 2024-01-18]

Referenser

Wiman, E. & Syrén, M. (2022). *Frågorna Thornberg vägrar att svara på*. Publicerad i Expressen 2022-12-23. <https://www.expressen.se/nyheter/fragorna-thornberg-vagnar-att-svara-pa/> [Hämtad: 2024-01-23]

Wooldridge, A. (2022) *Meritokrati: Idén som förändrade världen*. Stockholm: Bokförlaget Stolpe.

Yousuf, E. (2022). *Mats Löfving anmäldes för brott mot Linda Staaf*. Publicerad i Göteborgsposten 2022-12-08. <https://www.gp.se/nyheter/sverige/mats-lofving-anmalde-for-brott-mot-linda-staaf.45d2ab81-0dbf-41f4-9aed-4ff6d9f67a7a> [Hämtad: 2024-01-24]

Åklagarmyndigheten (2017). *Handläggning av brott i nära relation. Handbok*. Utvecklingscentrum Göteborg. Göteborg: Åklagarmyndigheten.

Åklagarmyndigheten (2023). *Kommentar från åklagaren om förundersökning om bl.a. grovt tjänstefel*. <https://www.aklagare.se/nyheter-press/pressmeddelanden/2023/februari/kommentar-fran-aklagaren-om-forundersokning-om-bl.a.-grovt-tjanstefel/> [Hämtad: 2024-01-24]

Örstadius, K & Delin, M. (2017). *Polisens interna mejl om varningen 2016: "mycket besvärande"*. Publicera i DN 2017-10-19. <https://www.dn.se/nyheter/sverige/polisens-interna-mejl-om-varningen-2016-mycket-besvarande/> [Hämtad: 2024-01-17]