

Komplettering av Polisförbundets anmälan till JO (dnr 3132-2016)

I den JO-anmälan som lämnades in av Polisförbundet den 19 maj 2016 konstateras att Polismyndighetens förhållningssätt vid tillsättning av chefer i förlängningen utgör en fara för rättssäkerheten, för insynen för medborgarna och för en rekrytering som grundar sig i skicklighet och förtjänst. I anmälan lyfts ett flertal exempel fram för att tydliggöra ett antal olika tillvägagångssätt och ställningstaganden från Polismyndighetens sida som skapar en tyst chefsorganisation. Det finns anledning att komplettera tidigare gjord anmälan med ett exempel som sträcker sig över tid och som exemplifierar hur Polismyndigheten med nuvarande rekryteringsstrategi har goda möjligheter att tysta anställda som visat frispråkighet.

Det valda exemplet handlar om Stefan Holgersson, polis och forskare som under lång tid utnyttjat sin meddelandefrihet och pekat på olika missförhållanden inom polisen. Stefan har sedan början av år 2016 slutat yttra sig i media på grund av att han uppfattar att det i praktiken inte finns något skydd att utsättas för repressalier bl.a. med tanke på Polismyndighetens nuvarande rekryteringsstrategi.

Stefan Holgersson har sökt ett tjugotal chefsbefattningar i den nya Polismyndigheten som bildades 1/1-2015, men trots ett digert CV sorterades Stefan direkt bort i de olika rekryteringsprocesserna. Stefan Holgersson skrev då till HR-avdelningen och frågade vad det var som saknades i hans CV och personliga brev som gjorde att han inte hade gått vidare i någon av rekryteringsprocesserna. Han fick svaret att de krav som inte hade bedömts vara uppfyllda var ska-kraven: *"Minst ett par års erfarenhet av att driva och leda i en komplex organisation genom och tillsammans med andra chefer"* respektive *"Flera års erfarenhet av att driva och leda i en komplex organisation genom och tillsammans med andra chefer"*¹.

I kravprofiler till vissa av de sökta befattningarna² fanns det dock inte något ska-krav som var formulerat på exakt detta sätt, och Stefan Holgersson drog slutsatsen att HR hakat upp sig på orden *"i en komplex organisation"*. Av Stefan Holgerssons CV framgick emellertid att han haft chefspositioner både inom försvaret, polisen och universitetet som totalt sett omfattar flera år³. Hans innevarande chefstjänst när han sökte de aktuella befattningarna var studierektor i informatik på Linköpings universitet (Linköpings universitet har 4000 anställda och 27 000 studenter) samt att han var avdelningschef i Polismyndighetens organisation för särskild polistaktik (SPT).

Stefan Holgersson överklagade inte anställningsbeslutet eftersom han uppfattade att det fanns möjligheter att med en mycket strikt bedömning komma fram till att han inte nådde upp till kravprofilerna till de sökta tjänsterna. Långt senare, efter att tjänsterna var tillsatta, fick han tillgång till de andra sökandes CV. Han kunde utifrån dessa CV konstatera att flera personer hade gått vidare i rekryteringsprocesserna trots att de inte nått upp till alla punkter i respektive kravprofil⁴. Det blev då uppenbart att Stefan inte behandlats på samma sätt som andra sökande.

Stefan Holgersson sökte därefter ytterligare fyra tjänster på den näst lägsta hierarkiska nivån inom Polismyndigheten (lokalpolisområdeschefstjänster). Vad gäller dessa tjänster uppfattade Stefan att det inte var någon som helst tvekan om att han nådde upp till efterfrågad kravprofil⁵.

¹ Se bilaga 1.

² Se bilaga 2.

³ Se bilaga 3.

⁴ Om önskemål finns kan anmälan kompletteras med underlag till denna slutsats.

⁵ Se bilaga 4.

Stefan Holgersson sorterades dock åter direkt ut från rekryteringsprocessen baserat på vad som framkom i CV och personligt brev. Enligt ett skriftligt svar från HR var det krav som inte uppfyllts utifrån Stefan Holgerssons CV och personligt brev: *”ett par års erfarenhet av att driva och leda genom och tillsammans med andra chefer eller arbetsledare”*⁶.

Stefan Holgersson hade svårt att förstå detta motiv på grund att det i CV och personligt brev⁷ framgick att han varit studierektor i tre år vid Linköpings universitet, chef inom polisen under 5 månader och avdelningschef inom SPT-organisationen under två år, samt chef i utlandsmission i Kosovo under ett år och chef i en utlandsmission i Bosnien under 8 månader. Efter att Stefan Holgersson haft ett samtal med personal på HR blev han uppmanad att komplettera sin ansökan med en tydligare förklaring vad som ingick i att vara studierektor vid Linköpings universitet. En sådan komplettering lämnades in⁸. Stefan Holgersson fick senare ett meddelande om att inskickad skrivelse lyfts och hanterats noggsamt utifrån ett likabehandlingsperspektiv och att den tidigare bedömningen kvarstod⁹. En professor på Linköpings universitet berättade för Stefan Holgersson att han blivit uppringd av personal från HR-avdelningen vid Polismyndigheten som ställde några korta frågor om vad det innebar att vara studierektor på den aktuella avdelningen. Samtalet upplevdes vara forcerat och personen som ringde upp verkade redan ha sin uppfattning klart för sig innan frågorna ställdes¹⁰.

Den som fullgör uppgifter inom den offentliga förvaltningen ska inte bara i sin verksamhet beakta allas likhet inför lagen, utan även iaktta saklighet och opartiskhet (RF 1 kap, 9 §). Stefan Holgersson uppfattade att det utifrån dessa kriterier gick att ifrågasätta Polismyndighetens agerande. Av den anledningen begärde Stefan ut samtliga CV på de som sökt tjänsterna och förtydligade än en gång varför han ansåg att han nådde upp till aktuell kravprofil. Stefan Holgersson blev uppringd av personal på HR som bekräftade att de tagit emot begäran om att ta del av samtliga CV samt lovade dessutom att Stefan Holgersson skulle få ett skriftligt svar på sina frågeställningar kring skälen till varför han inte hade gått vidare i rekryteringsprocessen.

Senare fick Stefan Holgersson ett kort mail där det framgick att han gått vidare till det andra urvalssteget¹¹. Något svar på sina frågor vad som legat till grund för Polismyndighetens tidigare noggsamma bedömning lämnades inte. Inte heller vilka konkreta skäl som låg till grund för den förändrade bedömningen. I den fortsatta rekryteringsprocessen genomförde Stefan Holgersson två typer av tester. Stefan Holgersson fick höga värden på dessa tester¹². Stefan fick sedan genomgå en intervju som genomfördes av två anställda på HR-avdelningen inom Polismyndigheten. Han fick senare ett mail om att han inte gått vidare i rekryteringsprocessen¹³. I beslutet angavs att det fanns möjlighet att få återkoppling på testerna och intervjun, vilket Stefan ställde sig positiv till.

Stefan Holgersson blev därför uppringd av personal på HR. Den person från HR som ringde upp hade själv inte genomfört intervjun eller medverkat i den sammanfattande bedömningen av Stefan Holgersson förmågor. Personen från HR utgick från ett dokument för att genomföra återkopplingen, vilket var en normal rutin. När personen från HR började redovisa den sammanfattande värderingen för Stefan Holgersson märktes att befattningshavaren från HR-avdelningen var konfunderad över resultatet av bedömningen¹⁴:

⁶ Se bilaga 5.

⁷ Se bilaga 6.

⁸ Se bilaga 7.

⁹ Se bilaga 8.

¹⁰ Se bilaga 9

¹¹ Se bilaga 10

¹² Se bilaga 11 och bilaga 12.

¹³ Se bilaga 13.

¹⁴ Återkopplingssamtal finns på ljudfil.

”Jag måste ju säga personligen så där – att jag har ju inte tillgång till intervjun och intervjuresultatet mer än de har skrivit här va. Men för mig är det här väldigt ähhh, jag får inte riktigt ihop det faktiskt. Om jag ska vara ärlig så. Ähhh [...] om vi tittar på MAP och Matrigman så ligger du ju väldigt [lite skratt] alltså du har hög målmedvetenhet, du står stabilt, du är kreativ, du har en social stil, du bryr dig om andra människor alltså det är delaktighet motivation kan jag tänka mig kopplat till det. Du har en hög analytisk förmåga genom Matrigman [...]”

När han vidare berättade för Stefan Holgersson att denne enligt den sammanfattande värderingen hade den lägsta bedömda förmågan som gick att få gällande skriftlig och muntlig kommunikation började han skratta:

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

Ja utvecklingsområde i skriftlig kommunikation och muntlig känns lite konstigt

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

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

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

För det känns ju liksom som

Ja, det är ju väldigt konstigt.”

Stefan Holgersson hade tidigare i hård konkurrens rekryterats som förhandlare i krissituationer, utbildats och innehaft en sådan tjänst i tolv år, där kommunikation och konfliktlösningsförmåga är viktiga egenskaper. Detta faktum rimmade illa med vad som framgick i den sammanfattande värderingen att Stefan Holgersson hade en bristande kommunikationsförmåga och utvecklingsbehov att agera mer *”lösningsinriktat vid konfliktsituationer”*. Också det faktum att det dessutom av CV framgick att Stefan Holgersson fått pris för bästa vetenskapliga artikel och på annat sätt visat en hög förmåga att uttrycka sig i skrift gjorde det inte lättare att förstå bedömningen. Även förhållandet att det av CV framgick att Stefan Holgersson varit dialogpolis i sju år och varit med och byggt upp det konceptet, där förmågor som perspektivväxling, konfliktlösning och samverkan med andra aktörer i samhället är centrala, underlättade inte förståelsen gällande flera uttryckta förbättringsområden i den sammanfattande värderingen. Ingen av Stefan Holgersson förmågor¹⁵ bedömdes nå upp till¹⁶ den önskade kravprofilen för tjänsten.

¹⁵ Se bilaga 14.

¹⁶ Stefan Holgersson hade ”kompetens minus” på tre förmågor och utvecklingsområde på två förmågor. **Styrka:** Du uppvisar utomordentligt positiva beteenden i förhållande till förmågorna i kravprofilen. **Kompetens:** Du uppvisar tillräckligt positiva beteenden i förhållande till förmågorna i kravprofilen. **Utvecklingsområde:** Du uppvisar inte tillräckligt positiva beteenden, dvs. brister i förmågan i förhållande till kravprofilen.

För att till fullo förstå kontexten och att Polismyndighetens valda förhållningssätt vad gäller rekrytering till chefstjänster skapar en tyst organisation finns anledning att lyfta fram de signaler som rikspolischefen skickat ut i organisationen. Rikspolischefen framförde i Polistidningen att:

"Jag tycker ju inte att högt i tak är när man går ut i media och sparkar på den egna myndigheten och tror att det ska bli något hurrarop. Det är liksom inte min definition av öppenhet. Men däremot internt ska man kunna prata om allting."¹⁷

Vidare finns anledning att nämna rikspolischefens yttrande och agerande i samband med att Polismyndighetens tidigare och pågående behandling av bl.a. Stefan Holgersson berördes i en bok som fick stor uppmärksamhet i media under vintern 2015/2016¹⁸. Rikspolischefen uppgav med anledning av det som framkom i boken att han inte vill gräva i historien. Med detta menade han händelser som skett innan 1 januari 2015 då han tillträdde¹⁹. Det innebar i praktiken en amnesti för handlingar som kunde vara i strid med gällande rätt även om de inte var preskriberade. Rikspolischefen uppgav i media att han läst kapitlet i boken som handlade om Stefan Holgersson²⁰. I kapitlet framgår att Stefan fortfarande är placerad att tjänstgöra i radiobil i en Stockholmsförort trots åtskilliga försök att få en annan tjänst och trots Stefans omfattande meriter och dokumenterade kunskaper. Bedömningen att Stefan hade den lägsta förmåga som gick att ha vad gäller muntlig och skriftlig kommunikation gjordes i den nya Polismyndigheten. Det bör också påtalas att behandlingen av Stefan Holgersson på andra sätt fortgått på ett liknande sätt i den nya Polismyndigheten. Det är exempelvis tydligt att Stefan Holgersson blir marginaliserad. Den forskning han bedriver har hög relevans för polisen, men hans forskning har t.ex. aldrig lyfts fram i Stockholmspolisens tidning Sambandet och det är över tio år sedan han efterfrågats att hålla ett föredrag för en ledningsgrupp på polismyndighets-/regionsledningsnivå.

Justitieombudsmannen har i tidigare beslut varit tydligt med att en anställd vid en myndighet har rätt att utan att behöva befara repressalier från myndighetens sida, offentligt framföra från arbetsgivarens uppfattning avvikande synpunkter på myndighetens organisation och verksamhet. Chefs-JO framförde i ett beslut gällande Polisen att:

"Jag vill med anledning härav understryka det angelägna i att en myndighet hanterar frågor om de anställdas yttrandefrihet på sådant sätt att man inte ger näring åt misstankar att myndighetens ledning inte accepterar att de anställda i kraft av sin yttrandefrihet offentligen framför kritik mot myndigheten." (JO 3599-2002, sidan 12)

Rikspolischefens yttranden och underlåtenhet att agera och andra omständigheter vad gäller behandlingen av Stefan Holgersson rimmar illa med ovanstående uttalande från JO och skickar tydliga signaler i organisationen hur rikspolischefen ser på hur öppet kritiska medarbetare ska hanteras.

Polismyndighetens valda förhållningssätt vad gäller arbetsledningsbeslut vid tillsättning av tjänster, sättet att hantera avgöranden i statens överklagandenämnd samt att chefsförordnande i stor utsträckning är begränsade i tid och dessutom i vissa fall kombinerat förordnanden med möjlighet att avsluta förordnandet i förtid med en uppsägningstid om två månader öppnar goda möjligheter att tysta kritiker.

¹⁷ <http://polistidningen.se/2015/02/dan-eliasson-internt-ska-man-kunna-prata-om-allt/>

¹⁸ "En svensk tiger", Hanne Kjöllner.

¹⁹ <http://www.dn.se/nyheter/sverige/rikspolischef-dan-eliasson-vill-inte-grava-i-historien/>

²⁰ <http://sverigesradio.se/sida/artikel.aspx?programid=1637&artikel=6354751>

Med det valda förfaringssättet kan Polismyndigheten bortse från skicklighet och förtjänst vid tillsättningar av funktioner. Det finns, som nämns i Polisförbundets JO-anmälan, en uppenbar risk att nepotism eller egna, subjektiva, kriterier, som syftar till att tillsätta den chef man vill ha och inte den som är bäst lämpad för uppgiften, nu tillåts styra vem som blir chef inom Polismyndigheten. Ovanstående omständigheter gjorde att Stefan Holgersson som tidigare flitigt utnyttjat sin meddelandefrihet slutade att yttra sig i media.

Polisförbundet önskar att JO granskar Polismyndigheten även i anledning av det ovan anförda.

Stockholm 2016-06-10

POLISFÖRBUNDET

Tobias Virolainen

Ombudsman