Redovisning av regeringsuppdrag

Underlag för ökad polistäthet

Polisen

Informationsklass Öppen

PMY Rapport

Polismyndigheten 31 mars 2023

Utgivare: Polismyndigheten, HR-avdelningen, 106 75 Stockholm
Diarienummer: A725.011/2022, Saknr: 100
Datum: 31 mars 2023

Innehåll

Innehåll **3**

Sammanfattning **6**

1 Uppdraget **11**

2 Inledning **12**

3 Behov av kompetenser för att stärka förmågan att effektivt och med goda resultat genomföra uppdraget **14**

3.1 Balanserad polistillväxt med fler brottsbekämpare för ökad operativ förmåga 14
3.2 Brottsbekämpningens utmaningar framöver 14
3.3 Fler brottsbekämpare för ökad operativ förmåga 15
3.3.1 Den informationsdrivna och proaktiva brottsbekämpningen 15
3.3.2 Teknikutveckling 16
3.3.3 En breddad och integrerad analysförmåga 16
3.3.4 Närvaro på alla arenor 16
3.3.5 En utvecklad utredningsförmåga 17
3.3.6 Stärkt samverkan för ökad effekt i brottsbekämpningen 17
3.4 Förmåge- och kompetensbehov 17
3.4.1 Inhämta, tillgängliggöra och hantera information 17
3.4.2 Bearbeta information, analysera och förstå 18
3.4.3 Förebygga eller förhindra samt påverka brottslighet och ordningsstörning 19
3.4.4 Ingripa mot brottslighet och ordningsstörningar för att skydda och begränsa konsekvenser 19
3.4.5 Utreda brott 20
3.4.6 Leda polisverksamhet 20
3.4.7 Internationell brottsbekämpande förmåga 21
3.4.8 Upprätthålla robusthet i samtliga förmågor 21
3.4.9 Försörja polisverksamheten med utrustning, teknik, materiel, fordon och lokaler 21

4 Dagens utbildning till polis **23**

4.1 Befintliga utbildningsvägar 23
4.1.1 Antal behöriga sökande och antagna 23
4.1.2 Behörighet som polisman 23
4.2 Antagningsprocessen 24
4.2.1 Urvalsprocessen 24
4.3 Grundutbildningen till att bli polisman, GU 25
4.4 Den funktionsinriktade polisutbildningen, FPU 26
4.4.1 Kvalifikationer 26
4.4.2 Utbildningen 26
4.5 Funktionsinriktad polisutbildning med verksamhetsintegrerad inriktning, VPU 27
4.6 Attrahera till polisutbildningen 28

5 En utvecklad polisutbildning **29**

5.1 Utveckling av utbildningen att bli polis 29
5.1.1 Gemensam grund, termin 1 och 2 31
5.1.2 Inriktning Yttre (år 2, termin 3 och 4) 31
5.1.3 Inriktning Utredning 32

5.1.4 Inriktning Cyber ... 32
5.1.5 Verksamhetsförlagd utbildning termin 5, VFU ... 33
5.1.6 Kandidatexamen ... 34
5.1.7 Magister- och doktorsexamen ... 35
5.2 Påbyggnadsutbildning för de som redan har en kandidatexamen. 35
5.3 Fler utbildningsplatser ... 36
5.3.1 Behov av nytt lärosäte ... 36

6 Incitament för fler att utbilda sig till polis ... 37
6.1 Betald utbildning ... 37
6.1.1 Avskrivning av studielån ... 37
6.1.1.1 Skatterättsliga konsekvenser ... 38
6.1.2 Anställning under utbildningen till polis, rättsliga konsekvenser ... 38
6.1.2.1 Arbetsrättsliga konsekvenser ... 38
6.1.2.2 Skatterättsliga konsekvenser ... 39
6.1.3 Behov av förordningsändring respektive övergångsbestämmelser ... 39
6.1.4 Andra myndigheter ... 40
6.2 Behov av övergångsbestämmelser ... 40
6.3 Mottagarförmågan ... 40

7 Regionala skillnader i kompetensförsörjningsbehovet ... 42
7.1 Svårrekryterade områden ... 42
7.1.1 Polisregion Stockholm ... 42
7.1.1.1 Erbjudande till poliser vid annan polisregion vid tjänstgöring i polisregion Stockholm ... 43
7.1.1.2 Stödjande funktion ... 43
7.1.1.3 Interna rörligheten ... 44
7.1.2 Verksamhet kan flyttas till annat geografiskt område ... 44
7.1.3 Renodling ... 45

8 Behålla och utveckla polisanställda ... 46
8.1 Arbetsmiljö, kultur och arbetsvillkor ... 46

9 Polistäthet ... 47
9.1 Målsättningen och statistiken ... 47
9.2 Underlag för ökad polistäthet ... 47
9.2.1 Scenario, volym 1 200–1 400 antagning per termin ... 48
9.3 Civila specialister ... 48
9.4 Poliser i kärnverksamheten ... 48

10 Ekonomiska konsekvenser av åtgärderna och förslagen ... 50
10.1 Bedömning av de ekonomiska konsekvenserna ... 50
10.2 Indikativa kostnader, fler polisstuderande scenario 1 200–1 400. 50
10.3 Betald polisutbildning ... 50
10.3.1 Avskrivning av studielån ... 50
10.3.2 Anställning som polisaspirant under utbildningen ... 50
10.4 Nytt lärosäte ... 51
10.5 Plikt- och prövningsverket ... 51
10.6 Stödverksamheten ... 51
10.7 Lokalkostnader ... 51
10.8 Fort- och vidareutbildning ... 51

11 Samråd ... 53

Bilagor ... 54

Beräkningsförutsättningar 54
Tabell 1 Antagning per termin, prövningsplatser per år, antal poliser, nettotillväxt per år och polistäthet. (2016-2022 utfall, 2023-2034 prognos) 55
Tabell 2 Bedömning av merkostnaderna relaterade till ökad volym polisstuderande inkl. stödverksamheten m.m. (mnkr) 55
Tabell 3 Bedömning av merkostnaderna vid betald utbildning, anställning polisaspirant (mnkr) 55
Tabell 4 Bedömning av merkostnaderna vid betald utbildning, avskrivning av studiemedel (mnkr) 55

Sammanfattning

Polismyndigheten redovisar uppdraget att lämna underlag för ökad polistäthet. Underlaget beskriver vilka åtgärder som behöver vidtas för att nå målet om en polistäthet som åtminstone motsvarar genomsnittet i Europeiska unionen, så snart som möjligt. Samråd har skett med i regeringsuppdraget angivna myndigheter.

En väsentlig utgångspunkt för ett fortsatt tillväxtarbete är Polismyndighetens kompetensförsörjningsbehov, dvs. vilka kompetenser som myndigheten ser behov av framåt för en effektiv brottsbekämpning. Kompetensbehovet består bl.a. av en stärkt förmåga inom forensik och utredning, en stärkt digital brottsbekämpningsförmåga, en breddad analysförmåga samt ökad lokal och digital närvaro. Samtidigt som myndigheten ges möjlighet att tillföra verksamheten både fler och ny kompetens behöver insatser genomföras för att utveckla och behålla den befintliga kompetensen i Polismyndigheten.

En annan väsentlig utgångspunkt för en effektiv brottsbekämpning är att kvaliteten bibehålls i urvalsprocessen och i utbildningen till polis. Fler ska inte bli poliser genom sänkta krav eller kortade utbildningsinsatser. Kraven för att kunna verka som polis kommer inte att minska, snarare tvärtom, i takt med omvärldsförändringar och ett alltmer komplext uppdrag.

Istället behövs andra former av systempåverkande åtgärder. En reform för ökad polistäthet är möjlig att påbörjas så snart som sådana systempåverkande faktorer beslutas för att stödja reformens genomförande och förutsättningar i övrigt finns på plats. Systempåverkande faktorer är väsentliga för att öka rekryteringsbasen och därmed kunna attrahera och anta fler till polisutbildningen. Att fler kan antas till utbildningen är en förutsättning för att öka antalet poliser och därmed åstadkomma en ökad polistäthet.

Myndigheten föreslår följande systempåverkande åtgärder:

- en utvecklad grundutbildning till polisman, med utgångspunkt i en gemensamt grund termin 1 och 2, basår, men därefter flera inriktningar: yttre (brottsförebyggande och ingripande), utredning samt cyber. Genom förslaget om att införa olika inriktningar på polisutbildningen kan bland annat rekryteringsbasen utökas utan att kraven sänks,
- aspirantutbildningen, termin 5, anpassas till de olika inriktningarna och samtidigt görs om till en verksamhetsförlagd utbildning som berättigar till högskolepoäng. Det förutsätter att lärosätena inrättar en kursplan och examinerar innehållet. Med en verksamhetsförlagd utbildning (motsvarande aspirantutbildningen) bereds möjligheten för de studerande att med ytterligare en termins studier få en filosofie kandidatexamen.

- fortsatt genomförande av funktionsinriktad polisutbildning som ger polismans befogenhet för personer med en akademisk utbildning eller annan spetskompetens. En sådan form av "påbyggnadsutbildning" ska ses som ett komplement till en utvecklad grundutbildning.
- att polisutbildningen blir en betald utbildning, vilket kan ske antingen genom
  - en avskrivning av studielån vid varaktig anställning
  - eller genom utbildningslön och aspirantanställning vid utbildningsstart.

  En övergång till en betald utbildning förutsätter övergångsbestämmelser så att pågående tillväxt inte äventyras i avvaktan på beslut,
- att ett nytt lärosäte etableras. När fler studenter attraheras och antas krävs fler utbildningsplatser.

Erfarenheter från Polismyndighetens hitintills genomförda tillväxt har visat på att det finns kompetensförsörjningsbehov som kräver särskilda åtgärder exempelvis för att stimulera en tillväxt av poliser i vissa svårrekryterade områden. I dagsläget har myndigheten tillväxtutmaningar i polisregion Stockholm men även i andra geografiska områden t.ex. i glesbygden eller områden med hög efterfrågan på arbetskraft.

Myndigheten föreslår

- ett antal särskilda satsningar för att främja en tillväxt av poliser i svårrekryterade områden, där polisregion Stockholm för närvarande är främsta exemplet. Vad som är svårrekryterade områden kan dock variera över tid, varför också särskilda satsningar kan behöva riktas till andra områden vid behov
  - inrättande av en funktion inom Polismyndigheten för att stödja polisstuderande samt nyanställda poliser i polisregion Stockholm att hitta en bostad
  - att vid betald polisutbildning genom anställning i myndigheten redan vid utbildningsstart, införa ett lönetillägg för polisaspiranter som utbildar sig i det geografiska området Stockholm och ska arbeta i Stockholm för fördyrade levnads- och boendekostnader
  - att vid betald polisutbildning genom avskrivning av studielån vid anställning, införa möjligheten till ett studiemedelsfinansierat tillägg för fördyrade levnads- och boendekostnader för polisstuderande som utbildar sig i det geografiska området Stockholm och ska arbeta i Stockholm
  - ett erbjudande till redan anställda poliser vid annan polisregion som väljer att under en i förväg avtalad period arbeta i Stockholm får sina studielån från polisutbildningen avskrivna med en procentuell andel i förhållande till tjänstgöringstid (gäller ej kommenderingar).

Verksamhetens behov ska vara utgångspunkten för var det polisiära arbetet utförs. Genom en fortsatt kraftig tillväxt av poliser kommer antalet poliser som arbetar nära medborgarna, där medborgarna bor och vistas, att öka. Antalet poliser kommer även att öka inom andra organisatoriska nivåer, framför allt vid polisregionerna, mot bakgrund av att viss verksamhet organiseras och utförs mer effektivt på annan organisatorisk nivå än vid ett lokalpolisområde. Att särskilt fokusera på att öka andelen poliser i yttre tjänst i förhållande till behov av polisiär kompetens på andra organisatoriska nivåer kan påverka effektiviteten och den operativa förmågan negativt.

Förmågeutveckling och tillväxt inom kärnverksamheten ställer också ökade krav på att myndigheten ges möjlighet att rekrytera även civila specialister, samtidigt som en fortsatt tillväxt i kärnverksamheten också medför behov av att stödverksamhet och förvaltning tillåts växa.

För en ökad brottsbekämpande förmåga behöver antalet civila specialister öka. Hur stort behovet är av ytterligare civila specialister behöver analyseras vidare.

Den volymrelaterade delen av stödverksamheten behöver öka linjärt med cirka 10 procent av ökat antal polisanställda.

En fortsatt kraftig polistillväxt medför vidare behov av att Polismyndighetens mottagarförmåga måste utvecklas och stärkas för att effektivt kunna integrera nya personalresurser under en fortsatt lång tid. Den ambitiösa och långsiktiga förstärkningen av polisen medför en ökad belastning på myndighetens mottagarförmåga i form av t.ex. aspiranthandledare och aspirantinstruktörer då antalet poliser ökar. En fortsatt kraftig polistillväxt kommer också att ställa krav på mer lokaler, utrustning, fort- och vidareutbildning m.m.

Konsekvenser av förslagen

För att kunna pröva och anta fler studenter till polisutbildningen krävs fler prövningsplatser hos Plikt- och prövningsverket. Polismyndigheten kommer att behöva drygt 10 000 platser till prövningarna hos Plikt- och prövningsverket, jämfört med dagens nivå på cirka 8 800 platser. En ökad volym kan innebära att Plikt- och prövningsverket behöver etablera ett nytt prövningskontor. Beslut om den långsiktiga finansieringen av den ökade volymen hos Plikt- och prövningsverket samt ett eventuellt nytt prövningskontor behöver säkerställas så tidigt som möjligt. Att etablera ett nytt prövningskontor kommer enligt Plikt- och prövningsverkets bedömning att ta 2 år från beslut. Vikten av ett skyndsamt beslut i denna del kan inte nog understrykas.

Plikt- och prövningsverket kontrollerar via Universitets- och högskolerådet att de sökande har grundläggande behörighet för högskolestudier samt uppfyller kraven för särskild behörighet. Vid ett ökat antal sökande till

polisutbildningen, ökar även volymen kontroller av behörighet hos Universitet- och högskolerådet.

Behov av övergångsbestämmelse

Ett beslut om betald polisutbildning för kommande studerande behöver förenas med ett beslut som fattas samtidigt om en övergångsbestämmelse som innebär att de studerande som redan är i utbildning vid beslutstillfället ges samma förutsättningar till betald utbildning som de som ska söka till polisutbildningen. En sådan övergångsbestämmelse är väsentlig för att minimera risken för ett minskat söktryck till polisutbildningen i väntan på en betald polisutbildning.

Sammanfattning av vilka åtgärder som behöver vidtas, av vem och vid vilken tidpunkt

Förslag	Vilka åtgärder och vid vilken tidpunkt
Genomförande av reformen Ökad polistäthet (systempåverkande faktorer och volymökningen). Utgångspunkten är att det tar cirka 2 år att skapa förutsättningar för reformens genomförande.	Regeringen beslutar uppdrag till Polismyndigheten att genomföra reformen om Ökad polistäthet i enlighet med förslagen som redovisas i detta underlag, förslagsvis våren 2023. Regeringen föreslår till riksdagen en långsiktig finansiering av reformens olika delar, förslagsvis i budgetpropositionen för 2024.
Utvecklad polisutbildning med tre inriktningar (systempåverkande faktor)	Polismyndigheten påbörjar arbetet med att utveckla grundutbildningen när regeringen har beslutat uppdrag om att genomföra reformen om ökad polistäthet.
Volymökning polisanställda	Polismyndighetens underlag baserar sig på ett ökat antal utbildningsplatser på polisutbildningen kan tillskapas och fyllas från och med vårterminen 2026. Regeringen föreslår riksdagen en långsiktig finansiering av reformen bl.a. resursförstärkningar till Polismyndigheten och Plikt- och prövningsverket. Bör föreslås i budgetpropositionen för 2024.
Konsekvens av volymökningen poliser	När Polismyndigheten får i uppdrag att genomföra reformen om Ökad polistäthet bör det parallellt beslutas ett uppdrag till Plikt- och prövningsverket om att öka antalet prövningsplatser samt etablera med ytterligare ett prövningskontor för att säkerställa en ökad volym inför vårterminen 2026. Plikt- och prövningsverket bedömer att det tar 2 år att etablera ett nytt prövningskontor. Regeringen återkommer sedan och föreslår riksdagen långsiktig finansiering för såväl Plikt- och prövningsverket som Polismyndigheten.
Påbyggnadsutbildning genom FPU	Möjligheten finns redan idag och är en fråga för Polismyndigheten.

Betald utbildning: alternativ 1: avskrivning av studielån (systempåverkande faktor)	Beslut av regeringen, de juridiska förutsättningarna behöver genomlysas t.ex. med hjälp av CSN. Ställningstagande till den systempåverkande faktorn bör tas i samband med uppdraget till Polismyndigheten att genomföra reformen Ökad polistäthet.
Betald utbildning, alternativ 2: anställning som polisaspirant vid kursstart (systempåverkande faktor)	Kräver ändring av bl.a. förordning (2014:1105) om utbildning till polisman. Ställningstagande till den systempåverkande faktorn bör tas i samband med uppdraget till Polismyndigheten att genomföra reformen Ökad polistäthet.
Övergångsbestämmelse vid betald utbildning.	Ställningstagande till den systempåverkande faktorn "betald utbildning" bör tas i samband med uppdraget till Polismyndigheten att genomföra reformen Ökad polistäthet.
Nytt lärosäte etableras	Beslut från regeringen om uppdrag till Polismyndigheten att etablera ytterligare ett lärosäte för utbildning till Polis. Bedömningen är att det tar cirka 2 år att etablera ett nytt lärosäte. Regeringen föreslår Riksdagen att medel tillförs polismyndigheten för uppstartskostnader för ett nytt lärosäte.
Svårrekryterade områden	
• Stödjandefunktion för boendefrågor	Är en fråga för Polismyndigheten att besluta om att inrätta funktionen, skyndsamt.
• Vid alt. 2 betald utbildning (anställning), lönetillägg för polisaspiranter i polisregion Stockholm under studietiden.	Regeringen föreslår Riksdagen att medel tillförs polismyndigheten.
• Vid alt. 1 betald utbildning (avskrivning av lån) möjligheten till studiemedelsfinansierat tillägg för fördyrade boende- och levnadsomkostnader för studerande med placering i polisregion Stockholm	Regeringen ger CSN ett uppdrag om att ta fram förslag på hur detta kan genomföras. Regeringen föreslår därefter Riksdagen att medel tillförs Polismyndigheten alternativt CSN.
• Erbjudande till polis i annan polisregion att mer varaktigt arbeta i polisregion Stockholm med möjligheten till avskrivning av studielån från polisutbildningen.	Regeringen föreslår Riksdagen att medel tillförs polismyndigheten för finansiering av avskrivningen av studielån från polisutbildningen.

1 Uppdraget

Regeringen beslutade den 22 december 2022 om ett uppdrag till Polismyndigheten att redovisa vilka åtgärder som behöver vidtas för att nå målet om en polistäthet som åtminstone motsvarar genomsnittet i Europeiska unionen. Av redovisningen ska framgå vilka åtgärder som behöver vidtas, av vem och vid vilken tidpunkt, samt vilka förutsättningar som måste finnas för att nå målet så snart som möjligt. Redovisningen ska innefatta bedömningar avseende prövnings- och utbildningskapacitet liksom förmåga att på ett effektivt sätt integrera tillkommande personalresurser i verksamheten.

Polismyndigheten ska i utförandet av uppdraget tydliggöra vilka kompetenser som behöver finnas på plats för att säkerställa myndighetens förmåga att effektivt och med goda resultat fullgöra sitt uppdrag. Eventuella regionala och verksamhetsspecifika skillnader i kompetensförsörjningsbehov ska framgå. I uppdraget ingår att redogöra för hur en påtaglig ökning av antalet och andelen poliser i yttre tjänst kan åstadkommas.

Myndigheten ska också analysera och lämna förslag kring hur grundutbildning till polisman, funktionsinriktad polisutbildning, verksamhetsintegrerad polisutbildning och eventuellt nya vägar att bli polis kan utvecklas för att öka utbildningstakten av personer med polismans befogenhet. I detta ska ingå att se över behoven av förändrad platsfördelning mellan campus- och distansutbildning på polisutbildningen, utreda behovet av att utbilda poliser på fler platser i landet och incitament för att få fler att studera till polis.

Polismyndigheten ska redovisa en bedömning av de ekonomiska konsekvenserna av åtgärderna och förslagen, så att det för respektive år går att utläsa en indikativ årlig kostnadsutveckling uppdelad efter centrala kostnadsposter.

Uppdraget ska genomföras i samråd med Totalförsvarets plikt- och prövningsverk, Universitets- och högskolerådet, Försvarsmakten och de fem lärosäten som idag bedriver grundutbildning till polisman.

Uppdraget ska redovisas senast den 31 mars 2023.

2 Inledning

Det svenska samhället har stora utmaningar. Brottsligheten utgör ett allvarligt hot mot det öppna samhället, mot den enskilda människans frihet och mot grunderna för vår rättsstat. Läget är synnerligen allvarligt vad gäller den organiserade brottsligheten och gängkriminaliteten. Brottsbekämpningen behöver fortsätta att förstärkas och utvecklas. Kraven på Polismyndigheten är och ska vara höga, Polismyndighetens förutsättningar att möta dessa krav påverkas av hur framgångsrika vi är i vår kompetensförsörjning för att möta såväl dagens som morgondagens samhällsutmaningar dvs. samhällsutvecklingen i allmänhet, och teknikutvecklingen i synnerhet. Det brottsbekämpande uppdraget är komplex och kommer att bli alltmer komplext, vilket kräver en kompetenssammansättning inom Polismyndigheten som är mer varierad vad avser kompetenser och förmågor. Behovet av kompetenser behöver också kunna variera över tid beroende på samhällets och brottslighetens utveckling.

Polismyndigheten har som mål att stärka verksamheten med fokus på effektivitet, förbättrade resultat och en stark lokal polisiär närvaro i hela landet. Antalet polisanställda ska fortsätta att öka, i första hand med 10 000 medarbetare från utgången av 2016 till och med årsskiftet 2024/2025. För att möta den kraftiga utbyggnaden av utbildningsplatser så har två nya lärosäten med polisprogram, Högskolan i Borås och Malmö universitet, etablerats under perioden. Antalet sökande till polisutbildningen under 2022 ligger på en hög jämn nivå. Nya vägar att bli polis har skapats. Parallellt har polisen som en del av tillväxtstrategin inledningsvis rekryterat civila medarbetare för att förstärka arbetet i det brottsbekämpande uppdraget.

Tillväxten ska fortsätta även efter årsskiftet 2024/25, med målet att så snart som möjligt nå en polistäthet motsvarande genomsnittet i EU. Förutom fler poliser behövs även andra kompetenser t.ex. fler civila specialister till kärnverksamheten, som exempelvis analytiker, forensiker, it-forensiker och tillgångsutredare men även fler i stödfunktionerna som en konsekvens av att antalet polisanställda ökar.

De förbättrade möjligheter som stora resurstillskott för tillväxt skapar åtföljs även av utmaningar bl.a. trycket på mottagarförmågan hos polisregionerna. När polisen växer med fler polisanställda ökar även behoven av instruktörer, aspiranthandledare, lokaler, fordon, vapen, utrustning, övningsplatser, it-stöd, medarbetarskydd m.m. Den nödvändiga långsiktigheten som krävs i t.ex. lokalförsörjningen innebär utmaningar för såväl polisregionernas verksamhet som lärosätena t.ex. behoven av att bygga nya skjuthallar när antalet polisanställda och polisstudenter ökar kraftigt. En annan utmaning är att växa med ett stort antal anställda parallellt med svårigheterna som finns att hitta efterfrågad kompetens på arbetsmarknaden. Arbetsgivarverkets Kompetensbarometer (december 2022) visar på att bristen på arbetskraft i samband med rekrytering aldrig tidigare varit lika utbredd inom den statliga sektorn som under 2022. Samtidigt som det blivit svårare att behålla personal.

Under den pågående polistillväxten har riksdagen parallellt beslutat om två särskilda polislönesatsningar en på 360 miljoner kronor 2019–2021 samt en fortsatt satsning på 400 miljoner kronor för perioden 2022–2024. Polislönesatsningarna har gjort det möjligt att strukturellt arbeta med att uppvärdera polisyrket bl.a. genom höjd ingångslön.

3 Behov av kompetenser för att stärka förmågan att effektivt och med goda resultat genomföra uppdraget

3.1 Balanserad polistillväxt med fler brottsbekämpare för ökad operativ förmåga

Polismyndigheten har i detta underlag utgått ifrån vilka kompetensförsörjningsbehov som myndigheten har och ser framöver i tiden. För en effektiv brottsbekämpning med goda resultat behöver myndigheten förstärkas med fler kompetenser poliser lokalt och digitalt, civila specialister, utredare, analytiker och forensiker parallellt med en förstärkt stödverksamhet när antalet polisanställda ökar. Det behövs även ny kompetens i form av digitala brottsbekämpare, en breddad analytikerkompetens samt ett bättre nyttjande och utveckling av befintliga kompetenser.

3.2 Brottsbekämpningens utmaningar framöver

Enligt 1–2, 2a och 2b §§ polislagen (1984:397) har Polismyndigheten i uppdrag att övervaka den allmänna ordningen och säkerheten och ingripa när störningar har inträffat; förebygga, förhindra och upptäcka brottslig verksamhet och andra störningar av den allmänna ordningen eller säkerheten; kunna skydda allmänheten, ge upplysningar och annan lämplig hjälp; utreda och beivra brott.

Brottsbekämpningens utmaningar framöver ligger i tre områden:

Organiserad och systemhotande brottslighet

Brottsligheten blir alltmer organiserad och innefattar fler och mer resursstarka aktörer, vilka utnyttjar teknikutvecklingen och sårbarheter i vårt öppna samhälle. Den organiserade brottsligheten tar sig uttryck i kriminell ekonomi, våld, cyberbrottslighet samt våldsbejakande och anti-statlig extremism. Den har blivit systemhotande i sin karaktär.

Multipla arenor

Arenorna för brottsbekämpningen breddas successivt och den digitala utvecklingen flätar ihop olika lokalsamhällen med de nationella, regionala och internationella arenorna vilket ställer helt nya krav på bevissäkring, forensik och brottsförebyggande arbete. När brottsligheten rör sig över fysiska och digitala gränser och blir alltmer komplex ökar behovet av brottssamordning och proaktiv samverkan mellan polisregioner, med fler aktörer och över nationsgränser.

Grunduppdraget och medborgarnas faktiska säkerhet och upplevda trygghet

Samhällets förändringstakt ställer stora krav på och prövar samhällsaktörernas förmåga. Brottsutvecklingen har skapat en historiskt hög belastning för Polismyndigheten. Risken för att utsättas för brott i lokalsamhället minskar generellt. Men organiserad brottslighet och den hårda belastningen kan i förlängningen bidra till att Polismyndigheten behöver prioritera ned de brott som påverkar människor i vardagen och därmed bidra till en ökad känsla av otrygghet och att medborgarnas förtroende för polisen minskar. Polismyndigheten behöver växa och bredda sin förmåga och kompetens samt utvecklas till en mer anpassningsbar och fysiskt och digitalt närvarande organisation för att kunna fortsätta upprätthålla allmän ordning och säkerhet samt att i övrigt tillförsäkra allmänheten skydd och annan hjälp.

3.3 Fler brottsbekämpare för ökad operativ förmåga

Polismyndigheten behöver fler brottsbekämpare – med olika typer av kompetens för att säkerställa en ökad operativ förmåga. Myndighetens förmåga att agera i kärnuppdraget behöver stärkas såväl i bredd som i spets.

En del av de identifierade förmågeutvecklingsbehoven förutsätter fler utbildade poliser. Det handlar om fler poliser för att öka den polisiära närvaron i lokalsamhället i hela landet, proaktivt trygghetsskapande och förebyggande arbete digital och fysiskt samt grundläggande forensisk kapacitet och ingripande.

En lika stor del handlar om att tillföra myndigheten utvecklad och ny kompetens för att hantera informationstillgång och informationshantering, analys, utredning, it-forensik, digital närvaro och kunskap. Detta kräver kunskap och färdigheter som dagens polisutbildning inte ger.

I takt med att myndigheten växer med fler brottsbekämpare ökar även kraven på ledningsfunktioner, stöd och förvaltning.

Befintlig resurs och kompetens behöver utvecklas samtidigt som ny resurs tillförs.

3.3.1 Den informationsdrivna och proaktiva brottsbekämpningen

Centralt i brottsbekämpningen är ett nytt förhållningssätt till information. Polismyndigheten har i dagsläget inte tillgång till all den information som behövs för att kunna agera effektivt i det brottsbekämpande uppdraget och det juridiska ramverket behöver anpassas till utmaningarna i samhället. Myndigheten ska utveckla förmågan att uppfatta mönster och förändringar tidigt, tillsammans med andra identifiera möjligheter och risker och löpande utveckla och anpassa brottsbekämpningen. Ett informationsdrivet förhållningssätt där informationen utgör den faktiska tillgången i det brottsbekämpande arbetet behöver utvecklas. Kunskaper och färdigheter hos personalen

behöver stärkas på alla nivåer och utvecklas löpande. Det som utgör spetskompetens idag är breddkompetens i morgon.

3.3.2 Teknikutveckling

Myndigheten behöver fortsatt göra stora löpande investeringar i teknisk kompetens och teknikutveckling såsom artificiell intelligens (AI) och maskininlärning, it-forensik, kamera och sensorteknik samt hemliga tvångsmedel. Kraften i tekniken ska ge fördelar där det behövs, inte minst för dygnet runt tjänstgörande personal i yttre tjänst. Det ställer nya krav på teknisk förmåga på lokal nivå. Samordnad teknisk förmågeutveckling med andra myndigheter ska prioriteras när det är möjligt. Lagstiftningen måste även anpassas för att inte utgöra ett hinder för Polismyndigheten att nyttja teknik i det brottsbekämpande arbetet.

3.3.3 En breddad och integrerad analysförmåga

Med informationen som grund behöver den generella brottsbekämpande analysförmågan utvecklas till att omfatta de flesta verksamheterna för att skapa förståelse samt stödja beslut, löpande planering och uppföljning. En del i detta är underrättelsetjänstens arbete, vilket behöver förstärkas på lokal nivå. En utvecklad analysförmåga behöver även innefatta spetskompetens för att bekämpa kriminell ekonomi. Detta innebär att Polismyndigheten behöver komplettera nuvarande kompetenser med en stor andel chefer och medarbetare som har en annan typ av analytisk och strategisk kravprofil än vad myndigheten har idag. Samtidigt behöver den grundläggande digitala kompetensen utvecklas för att bättre kunna möta morgondagens utmaningar.

3.3.4 Närvaro på alla arenor

Polisen ska vara där medborgarna finns och där brotten begås. Polismyndigheten behöver fortsätta att stärka sin fysiska och digitala närvaro lokalt, regionalt, nationellt och internationellt för att säkerställa grunduppdraget att upprätthålla allmän ordning och säkerhet. Brottsbekämpningen behöver närvara och påverka mer på fler arenor över större yta nationellt och internationellt vilket ställer krav på en utvecklad och förändrad grundförmåga. Stärkt närvaro kräver utvecklad digital förmåga, kompetens och befogenhet på den digitala arenan.

3.3.5 En utvecklad utredningsförmåga

Polismyndighetens forensiska förmåga och kunskap om bevisvärdering behöver utvecklas. Varje brott efterlämnar digitala spår och brottsuppläggen blir alltmer avancerad. Därmed ökar ärendenas komplexitet. Den digitala spaningsförmågan samt it-forensiken behöver utvecklas i bredd och spets. Dagens spetskompetens är morgondagens breddkompetens. Ny och förändrad lagstiftning behövs för att exempelvis möjliggöra användning av videoförhör och för att fullt ut kunna nyttja information i kameraplattformen. Myndigheten ska utreda grov och organiserad brottslighet och agera för att fler brott som påverkar medborgare i vardagen klaras upp. Olika typer av brott kräver olika typer av utredningskompetens och ledningsförmåga. Digital och fysisk bevissäkring, som utgår från domstolarnas bevisvärdering, kräver fler resurser, ny typ av kompetens och att befintliga utredningsresurser utvecklas och stärks. En snabb förmågeutveckling och tillväxt är särskilt prioriterad för just detta område. Rekryterings- och utbildningsvägar behöver omgående anpassas för att tillföra myndigheten tillräcklig och relevant utredningsförmåga och forensisk kompetens.

3.3.6 Stärkt samverkan för ökad effekt i brottsbekämpningen

Brottsbekämpningen måste involvera fler aktörer och Polismyndigheten behöver finnas representerad på fler arenor som är kopplade till problembilden och brottsutvecklingen. Renodlingen av Polismyndighetens verksamhet utifrån det polisiära kärnuppdraget behöver fortsätta samtidigt som lagstiftningen behöver utvecklas för att möjliggöra utvecklad informationsdelning och samverkan mellan fler aktörer. Samverkan ska innefatta fler aktörer och fler delar av samhället, såsom andra statliga myndigheter, kommuner, näringsliv och ideella aktörer, samt utvecklas på flera nivåer - lokalt, regionalt, nationellt, internationellt och digitalt. Detta ställer ökade krav på samtliga inblandade aktörer. Brottsbekämpningen behöver i högre grad involvera näringslivet och privata aktörer på ett mer strategiskt och strukturerat sätt.

3.4 Förmåge- och kompetensbehov

Med förmåga avses Polismyndighetens kapacitet att självständigt kunna utföra en önskad aktivitet eller åtgärd vid ett önskat tillfälle. Kompetens är en avgörande faktor för en välfungerande förmåga. Med kompetens avses att ha för uppgiften relevanta kunskaper, färdigheter, erfarenheter, egenskaper och attityder samt förmågan att omsätta dessa i handling i relation till situationen och sammanhanget.

3.4.1 Inhämta, tillgängliggöra och hantera information

Myndigheten ska ha tillgång till rätt information för rätt funktion vid rätt tillfälle. Detta kräver direkttillgång till nödvändig information från en bredd av

informationskällor; Polismyndighetens samtliga sensorer och informationstillgångar, information hos samverkande lokala, regionala, nationella och internationella aktörer, information hos allmänhet samt hos kriminella aktörer etc. Strukturerad och sammanhållen hantering av information är centralt för att uppfatta, förstå och agera. Den stora ökningen av informationsmängder ställer höga krav på myndigheten, och förmågan att inhämta, tillgängliggöra och dela stora datamängder har under en längre tid identifierats som kritisk samtidigt som behovet att öka myndighetens samlade förmåga inom området är central.

Kompetensbehov ***Inhämta, tillgängliggöra och hantera information***
It-relaterad kompetens för att inhämta information exempelvis systemvetare, internetinhämtare inkl. dekrypteringsförmåga.
Juridisk kompetens för att hantera bland annat integritetsrelaterade frågor. Kunskap om aktuell lagstiftning och myndighetens faktiska handlingsutrymme för att kunna tolka, identifiera och driva förändringar för att möjliggöra effektiv informationsanvändning.
Proaktivt förhållningssätt och framåtlutad attityd för att agera proaktivt och nyttja det faktiska handlingsutrymmet för effektiv informationsanvändning.
Grundläggande generell it-forensisk/cyberkompetens för inhämtning och hantering på samtliga nivåer

3.4.2 Bearbeta information, analysera och förstå

Polismyndigheten ska upptäcka befarad eller pågående brottslighet och störningar av den allmänna ordningen i syfte att kunna vidta relevanta åtgärder. Myndigheten ska bearbeta, analysera och lära av tillgänglig information i syfte att understödja beslut, vägval och agerande på såväl operativ som strategisk nivå. Genom analys av stora datamängder och digital information som kan omsättas i underrättelseoperationer och förundersökningar, kan Polismyndigheten förstärka den brottsbekämpande förmågan. Förmågan är emellertid inte avgränsad till underrättelsetjänstens verksamhet utan avser effektiv informationsanvändning på bredden i verksamheten för ett stärkt helhetsperspektiv i brottsbekämpningen och för löpande anpassning och utveckling av metoder och förhållningssätt.

Kompetensbehov ***Bearbeta information, analysera och förstå***
Breddad analyskompetens, baskunskaper avseende analys och bearbetning av information och statistik i alla verksamheter och på alla nivåer.
Statistik och it-relaterad specialistkompetens som säkerställer helhetsperspektivet och grundläggande förvaltning av information och statistik.
Kommunikativ/pedagogisk/statistisk kompetens, visualisera, lägga lager på lager och målgruppsanpassa information beroende på syftet.
Ställa rätt frågor till ett automatiserat/effektiviserat informationsflöde

3.4.3 Förebygga eller förhindra samt påverka brottslighet och ordningsstörning

Myndigheten ska genom situationell brottsprevention (förhindra eller försvåra att brott begås genom att förändra den aktuella platsen eller situationen där brott kan begås) och ett proaktivt förhållningssätt påverka fysiska eller digitala platser, plattformar, miljöer och situationer för att minska risken för brott. Detta inkluderar att påverka individers och gruppers beslutsfattande så att de avstår från brottsligt agerande.

Kompetensbehov ***Förebygga eller förhindra samt påverka brottslighet och ordningsstörning***
Grundläggande brottsförebyggande kompetens/resurs som är inkluderade i myndighetens informationsmiljö (detta kan innefatta egna polisiära resurser, resurser med anpassade polisiära befogenheter och/eller samverkan med annan resurs och kompetens såsom ordningsvakter)
Grundläggande brottsförebyggande kompetens/resurser som är inkluderade i myndighetens informationsmiljö och har kunskap om och kan agera på den digitala arenan (anpassade polisiära befogenheter att nyttja digitalt).
Proaktivt förhållningssätt och ökad kunskap om vad brottsförebyggande arbete är på bredden i alla verksamheter.
Kunskap och förståelse för cyberbrottslighet hos polisanställda
Stärkt underrättelseförmåga lokalt för fler och bättre underrättelseuppslag och mer analys.
Stärkt underrättelseflöde med lokala analyser som sprids och aggregeras på regional och nationell nivå för ett effektivt samordnat och strategiskt arbete.

3.4.4 Ingripa mot brottslighet och ordningsstörningar för att skydda och begränsa konsekvenser

Myndigheten ska genomföra reaktiva åtgärder för att avbryta eller begränsa effekterna av brottsligt agerande eller ordningsstörningar. Ordningsvakter utgör ett viktigt komplement till myndighetens arbete. Den nya lagen om ordningsvakter skapar förutsättningar för en mer flexibel och ökad användning av ordningsvakter.

Kompetensbehov ***Ingripa mot brottslighet och ordningsstörningar för att skydda och begränsa konsekvenser***
Polisiära resurser lokalt/IG-poliser.
Operativ kommunikation för större effekt - Brottsbekämpande målgruppsanpassad kommunikation och kommunikationskanaler. Stärka kompetens hos befintlig polisiär resurs.
Cyberpolis (motsvarande Försvarets cybersoldater med befogenhet att kunna ingripa, avskräcka och agera avseende tvång etc. digitalt)

3.4.5 Utreda brott

Myndigheten ska genom tillämpning av Polismyndighetens strategi för utredningsverksamheten, nationella utredningsmetodik (PNU) och förhörsmodell säkerställa en rättssäker, enhetlig och effektiv utredningsverksamhet.

Den 2 februari 2023 beslutade regeringen om ett uppdrag till Polismyndigheten att säkerställa ökad operativ förmåga att bekämpa grov kriminalitet, med särskilt fokus på utredning och ökad uppklaring av grova brott med koppling till kriminella nätverk. Uppdraget ska delredovisas till Regeringskansliet (Justitiedepartementet) senast den 28 april 2023 och slutredovisas senast den 30 oktober 2023.

Kompetensbehov ***Utreda brott***
Utredning av grova brott
Finansiell utredning inklusive tillgångsutredning för att följa pengaströmmar och återta brottsvinster.
Spaningsledning
Förundersökningsledning
Grundläggande forensisk förmåga i IGV/BF verksamhet (fysiskt och digitalt)
Analytisk kompetens
Kvalificerad utredningskompetens med anpassad polisiär spetskompetens att jämföras med tyska BKA och amerikanska FBI
Avancerad forensisk förmåga (fysiskt och digitalt)

3.4.6 Leda polisverksamhet

Myndigheten ska utifrån ett enhetligt ledningssystem, leda polisverksamhet utifrån målsättningar, prioritera, inrikta och samordna verksamheter samt följa upp arbetet i syfte att uppfatta, analysera och lära av brottsutveckling, erfarenhet och evidens. Ledningsförmågan ska finnas lokalt, regionalt, nationellt och internationellt på samtliga nivåer samt fysiskt och digitalt.

Kompetensbehov ***Leda polisverksamhet***
Ledningskompetens
Funktionsanpassad påbyggnad av ledningskompetens

3.4.7 Internationell brottsbekämpande förmåga

Internationella brottsnätverk och en brottslighet som rör sig över nationsgränser i en globaliserad och digitaliserad värld förenar det nationella, det internationella och det digitala perspektivet i brottsbekämpningen. Myndigheten ska använda internationell information, kunskap och resurs för att öka den operativ effekten av brottsbekämpningen, agera mot internationella brottsnätverk och för att båda kunna stödja och nyttja andra länders brottsbekämpning. Komplexa utmaningar kräver systeminriktade lösningar och samverkan mellan aktörer. Polismyndigheten initierar, driver och deltar i samverkan med andra myndigheter, näringslivet och civilsamhället, lokalt, regionalt, nationellt och internationellt.

Kompetensbehov ***Internationell brottsbekämpande förmåga***
Språklig och interkulturell kompetens
Kunskap om internationella brottsbekämpande resurser och färdigheter för att omsätta dessa.

3.4.8 Upprätthålla robusthet i samtliga förmågor

Myndigheten ska kunna motstå påverkan, störning och avbrott för att kunna upprätthålla en relevant operativ förmåga även under påfrestning. Verksamheten ska vara robust mot antagonistisk påverkan, otillåten påverkan, korruption och infiltration, digitala störningar samt angrepp, ofred, kriser, olyckor och andra samhällspåverkande omständigheter. Lärdomar och analyser från såväl nationell som internationell kontext behöver omhändertas.

Kompetensbehov ***Upprätthålla robusthet i samtliga förmågor***
Beredskapsplanering och analys
Proaktivt kunna identifiera hoten mot personal och verksamhet (inklusive bevakning av vad som skrivs på internet/forum osv.)
Lokalförsörjning som tar hänsyn till medarbetares säkerhet och trygghet.

3.4.9 Försörja polisverksamheten med utrustning, teknik, materiel, fordon och lokaler

Myndigheten ska ha utrustning, teknik, materiel och fordon samt lokaler som sörjer för verksamheternas behov. Teknik och teknikutveckling ska användas till förmån för det brottsbekämpande uppdraget och arbetsmiljön.

Kompetensbehov ***Försörja polisverksamheten med utrustning, teknik, materiel, fordon och lokaler***
Anpassad planering och löpande anpassning av utrustning, teknik och lokaler
Tekniska kunskaper och färdigheter
Förändringsledning och pedagogik; förändringsledare, mentorer, utbildare och facilitatorer med förmåga att lära ut och introducera såväl nya som befintliga medarbetare i ny teknik, nya roller och utrustning.

4 Dagens utbildning till polis

4.1 Befintliga utbildningsvägar

Idag finns det två vägar att studera till polis: grundutbildningen till polis, polisprogrammet, och den funktionsinriktad polisutbildning, (FPU). Den verksamhetsintegrerade polisutbildningen (VPU) är en variant av FPU. Polisutbildningen bedrivs idag vid fem lärosäten, Umeå universitet, Södertörns högskola, Linnéuniversitet i Växjö, Högskolan i Borås och Malmö universitet.

Utbildningen bedrivs såväl på campus som på distans. Godkända sökande i antagningsprocessen väljer lärosäte, utbildningsform och aspirantplacering.

Utbildningen till polis bedrivs på helfart eller trekvartsfart.

4.1.1 Antal behöriga sökande och antagna

Under 2022 var 14 193 behörigt sökande. Till prövningen inställde sig 6 482 sökande och 1 621 bekräftade sin antagning till polisutbildningarna. Siffrorna är exkl. FPU/VPU.

År	Intresseanmälningar till grundutbildning polis	Behörigt sökande	Antagning till polisutbildningen
2016	11 173	6 709	771
2017	14 307	7 329	1 265
2018	18 946	10 336	1 204
2019	27 364	13 386	1 510
2020	26 507	17 293	1 401
2021	23 538	12 956	1 677
2022	28 274	14 193	1 621

4.1.2 Behörighet som polisman

För att få behörighet som polisman och därigenom få polismans befogenhet krävs idag grundutbildning till polisman, funktionsinriktad polisutbildning eller att man har lämplig akademisk examen och är beredd att genomgå den särskilda chefsutbildning som Polismyndigheten eller Säkerhetspolisen bestämmer enligt förordningen (2014:1105) om utbildning till polisman. Av polisförordningen (2014:1104) regleras att en polisaspirant under tjänstgöring vid Polismyndigheten eller Säkerhetspolisen är polisman.

4.2 Antagningsprocessen

Sedan 2014 har Plikt- och prövningsverket ansvaret att genomföra antagningsprocessen till polisutbildningen på uppdrag av Polismyndigheten. Plikt- och prövningsverket genomför testerna och undersökningarna under den medicinska och psykologiska prövningen, på uppdrag av Polismyndigheten. Ansökan är öppen året runt och görs via Plikt- och prövningsverkets hemsida. Prövningarna utförs på Plikt- och prövningsverkets prövningskontor i Malmö, Stockholm och Göteborg.

Ansökan till polisutbildningen består av två delar. I den första delen kontrolleras att den sökande är 18 år och svensk medborgare. I den andra delen (ansökan del 2) ska den sökande besvara en enkät, vilken är en första bedömning om personen har rätt förutsättningar att klara av polisutbildningen och arbetet som polis. För sökande som blir godkända på ansökan del 2 kontrolleras behörighet hos Universitets- och högskolerådet (UHR). Sökande som är godkända på enkäten och är behöriga får boka en tid för att genomföra tester på Plikt- och prövningsverket.

En ny flexiblare antagningsprocess infördes januari 2020. Istället för särskilda ansökningsperioder är det nu möjlig att söka och antas till utbildningen året runt. Tester och antagning sker löpande. Godkända sökande har möjlighet att välja utbildningsform, campus eller distans, lärosäte, utbildningsstart, samt polisområde för aspirantutbildning vilket förutsatt godkänd aspirantutbildning leder till anställning som polisassistent i det polisområdet.

Antagningsprocessen omfattar grundläggande och särskilda behörighetskrav samt psykologisk, fysisk och medicinsk lämplighet (polisens kravprofil för antagning till polisutbildningen).

4.2.1 Urvalsprocessen

Under 2020 genomfördes en översyn av rekryteringsmetoder och kravprofil för urval till polisutbildningen. Översynen resulterade i rekommendationer på åtgärder och kravprofilen som tidigare ingick i den mer övergripande kompetensprofilen bröts ut för att skapa ett tydligare mått för de som ska prövas till polisutbildningen. Den tidigare krav- och kompetensprofilen delades upp i två separata profiler och på så sätt förtydligades den förväntade progressionen i utbildningen. Prövningar enligt kravprofilen infördes den 21 mars 2022.

Prövningsprocessen består av ett begåvnings-, personlighets-, syn-, färgseende-, hörsel-, muskeltest, läkarbedömning, fysiskt arbetsprov och en psykologisk bedömning samt säkerhetsprövningsintervju och en registerkontroll.

Dagens urvalsprocess bygger på att sökande succesivt faller bort i samband med att de inte klarat ett moment i urvalsprocessen. Metoden innebär att alla kandidater som inte når upp till en viss nivå på varje delprövning faller bort och därmed inte får fortsätta

urvalsprocessen. Kandidater som når upp till minst den gräns som anses motsvara godkänt på ett moment går vidare i processens steg.

Urvalsmetodikens metoder ska kunna selektera utifrån kravprofilen och varken ställa lägre eller högre krav än vad som är nödvändigt. Kravprofilen behöver bygga på en arbetsanalys dvs. vad arbetet innebär i praktiken. Utifrån en arbetsanalys kan slutsatser dras av utbildningskrav och nödvändiga egenskaper. Idag saknas en väl genomarbetad arbetsanalys för polisurvalet, något som myndigheten skyndsamt behöver ta fram.

De som idag passerar hela urvalsprocessen är färre än vad som behövs för att fylla tillgängliga utbildningsplatser. Det leder till tomma platser som följd och en försörjning, till bl.a. yttre tjänst, över hela landet som volymmässigt inte motsvarar dagens och framtidens behov.

En annan urvalsmodell är en s.k. sammanvägningsmodell med rangordning i urvalet. En sammanvägningsmodell innebär att olika mått på kvaliteter som bedöms i urvalet på ett systematiskt sätt vägs samman utifrån betydelsen för att uppfylla kravprofilen. Låga värden i någon egenskap kan kompenseras med höga värden i andra. Utifrån den rangordning av kandidater som blir resultatet av urvalet erbjuds kandidater platser fram till dess att platserna är fyllda. Detta förutsätter att de som passerat gränsvärdena är en tillräckligt stor grupp för att fylla platserna så att en rangordning kan ske. Denna modell är därför inte en modell som Polismyndigheten för närvarande förordar. Sänkta krav eller på annat sätt sänkt kvalitet är inte rätt väg att gå för att öka antalet poliser, givet att kraven i förhållande till ett alltmer komplext polisyrke snarare kommer att öka.

En löpande dialog med Plikt-och prövningsverket förs så att processen kontinuerligt utvecklas utifrån aktuell forskning och beprövad erfarenhet.

4.3 Grundutbildningen till att bli polisman, GU

Grundutbildningen till polisman är fem terminer lång och omfattar polisprogrammet på fyra terminer samt sex månaders aspirantutbildning vid Polismyndigheten som anställd polisaspirant. Dagens grundutbildning till polisman är i huvudsak utformad utifrån, och inriktad mot den brottsförebyggande- och ingripandeverksamheten. En nyutbildad polis ska ha tillräcklig kompetens för att, som en del i ett större sammanhang tillsammans med andra poliser, kunna arbeta vid ett lokalpolisområde (LPO) som polis inom brottsförebyggande/ingripandeverksamhet (BF/IGV) eller som utredare (UL).

4.4 Den funktionsinriktade polisutbildningen, FPU

Sedan januari 2019 genomför Polismyndigheten en funktionsinriktad polisutbildning som ska säkerställa att myndigheten attraherar och rekryterar specialistkompetens som behöver polismans befogenhet men även behåller och utvecklar kompetens och erfaren personal mot identifierade behov i verksamheten.

Utbildningen vänder sig delvis till personer som ännu inte är anställda i myndigheten för att kunna externt rekrytera kandidater till funktioner med identifierade behov av både specialistkompetens och polismans befogenhet.

Utbildningen vänder sig även till redan anställda medarbetare som har en specialistkompetens som behöver kompletteras med polismans befogenhet för att kunna verka inom kärnverksamheten exempelvis som utredare, förundersökningsledare, analytiker eller IT-forensiker.

Syftet med den funktionsinriktade polisutbildningen är att:

- säkra kompetensförsörjningen genom att attrahera, rekrytera och behålla kompetenser som är kritiska för att nå myndighetens mål
- bidra till säkerställande av, samt en snabbare väg till försörjning av myndighetens kompetensbehov av medarbetare med såväl specialistkompetens som polismans befogenhet
- ge ytterligare en väg in i polisyrket.

4.4.1 Kvalifikationer

Polismyndigheten ställer höga krav på deltagare som ska genomföra funktionsinriktad polisutbildning. Deltagarna ska uppfylla de krav som gäller för sökande till grundutbildningen. Därutöver krävs högskoleexamen eller minst 120 högskolepoäng. Det krävs även minst två års relevant arbetslivserfarenhet för funktionen. Utbildningen har en högre studietakt och den komprimerade utbildningen ställer därför höga krav på motivation, samt en god potential och förmåga att klara kraven som den funktionsinriktade polisutbildningen innebär.

Det är samma antagningskrav för nyrekryterade och redan anställda medarbetare. Ytterligare krav och meriter tillkommer för de externt rekryterade utifrån sökt funktion.

4.4.2 Utbildningen

Den funktionsinriktade polisutbildningen är en grundutbildning till polis för prioriterade funktioner i verksamheten. Den vänder sig till specifika målgrupper som bär med sig särskild kompetens och erfarenhet, varför utbildningen är komprimerad i omfattning och utformning. Utbildningen är ett komplement till ordinarie polisutbildning, vilken även fortsatt kommer utgöra basen för polisrekrytering.

Utbildningsmålen är desamma som för polisprogrammet, med möjlighet till anpassning i pedagogiskt upplägg utifrån deltagares förkunskaper, förförståelse och erfarenheter som specialister. Kurserna motsvarar i allt väsentligt samma ämnesinnehåll som polisprogrammet och leder till samma polisiära befogenheter.

För att ge alla deltagare liknande förkunskaper genomförs en preparandutbildning omfattande cirka 6 veckor som sträcker sig fram till utbildningsstarten. Innan preparandutbildningen ska externt rekryterade medarbetare ges en introduktion i Polismyndigheten. Introduktionen ska omfatta minst 2–3 veckor. Syftet är dels att knyta kontakt med arbetsgivaren och få en bra start och inblick i kommande arbete, dels att öka förförståelsen för Polismyndigheten innan utbildningen startar. Introduktionen genomförs tillsammans med de internt nominerade kandidaterna.

Utbildningen omfattar drygt ett och ett halvt år, varav ett års teoretiska studier på distans, varvat med närstudieveckor (cirka 14–16 veckor) för genomförande av praktiska moment på lärosätet. Närstudieveckorna är obligatoriska och utförs vid tilldelat lärosäte.

Efter avslutade teoretiska studier genomförs aspirantutbildning under 6 månader. Aspirantutbildningen genomförs på samma sätt och i samma omfattning som för studenter som genomgått den ordinarie grundutbildningen till polisman. Medarbetaren får under aspirantutbildningen en tillfällig placering som polisaspirant på aktuell placering för genomförande av aspirantutbildningen.

Efter avslutade och godkända studier samt godkänd aspirantutbildning anställs deltagaren som polisassistent. Anställningen inleds med 6 månaders provanställning.

4.5 Funktionsinriktad polisutbildning med verksamhetsintegrerad inriktning, VPU

Den funktionsinriktade polisutbildningen med verksamhetsintegrerad inriktning (VPU) är en grundutbildning till polis. Den vänder sig till redan anställda civila medarbetare i polismyndigheten som är intresserade av att utbilda sig till polis. Det krävs att medarbetaren ska uppfylla kraven för den ordinarie polisutbildningen och att de varit tillsvidareanställda i minst 18 månader. Prövning genomförs på Plikt- och prövningsverket och består av samma delar som ingår vid prövning till grundutbildningen.

Utbildningens form bygger på att medarbetaren studerar och arbetar parallellt. Det innebär att studietakten är något lägre än vid den vanliga polisutbildningen. Utbildningen omfattar 2,5 års distansstudier med en studietakt på 75–80 procent, inklusive cirka 5 närstudieveckor per termin på lärosätet för genomförande av praktiska moment. Parallellt med studierna är medarbetaren anställd och arbetar 50 procent i sin ordinarie funktion och söker tjänstledighet på resterande 50 procent under hela utbildningstiden.

Utbildningsmålen för VPU är desamma som för polisprogrammet och leder till samma polisexamen.

Efter avslutade och godkända studier genomförs en aspirantutbildning under sex månader. Under aspirantutbildningen har medarbetaren en tidsbegränsad anställning som polisaspirant. Efter godkänd aspirantutbildning erbjuds en anställning som polisassistent. Anställningen inleds med provanställning under sex månader.

I samband med ansökan lämnar medarbetaren in önskemål om polisområdesplacering, men till skillnad mot den ordinarie grundutbildningen avgör verksamhetsbehovet i huvudsak placeringen. Efter urval och beslut får medarbetaren som erbjuds en utbildningsplats även en aspirantplacering enligt sitt önskemål. Det polisområde där aspiranten genomförs är det polisområde där medarbetaren sedan erbjuds anställning.

Medarbetaren behåller sin lön under utbildningstiden, upp till maximalt 28 000 kronor per månad. Efter genomförd utbildning tillämpas individuell lönesättning och medarbetararen erbjuds lön utifrån rådande lönebild i den funktion där denne placeras.

4.6 Attrahera till polisutbildningen

Polisens viktiga och samhällsbärande uppdrag tilltalar stora delar av den yngre arbetsföra befolkningen. Möjligheten att göra skillnad och bidra till samhället är den vanligaste motivationsfaktorn för sökande med såväl svensk som utländsk bakgrund. Av målgruppsanalysen[1], sökande till polisutbildningen, framgår att i målgruppen 18–24 år attraheras sökande i målgruppen mest av arbete i yttre tjänst. Det är i första hand unga män med gymnasieutbildning som drivs av en karriär i yttre tjänst. Kvinnor drivs i högre grad av karriärmöjligheter i inre tjänst. För sökande med intresse för inre tjänst är eftergymnasial utbildning mer vanligt. I målgruppen 25–34 år attraheras sökande i målgruppen i lägre utsträckning till polisiär yttre tjänst. Målgruppens livssituation som bl.a. karaktäriseras av familjebildning minskar benägenheten att arbeta obekväma arbetstider och i mindre trygga miljöer. Potentiella kandidater och sökande till polisutbildningen med utländsk bakgrund motiveras i högre utsträckning av att bekämpa brottslighet och lagföra brottslingar. Sökande som genomfört värnplikt eller grundläggande militär utbildning (GMU) lockas av karriärmöjligheterna i yttre tjänst.

Inom ramen för pågående tillväxt har aktiviteter vad avser olika insatser för att attrahera till polisutbildningen kraftigt förstärkts och utvecklats. Bedömningen är att attrahera-arbetet behöver fortsätta och utvecklas vidare för att fortsatt främja pågående och framtida tillväxt av poliser. Ett särskilt fokus måste läggas vid att attrahera fler kvinnor och personer med utländsk bakgrund.

[1] Målgruppsanalys, sökande till polisutbildningen, PWC oktober 2020

5 En utvecklad polisutbildning

5.1 Utveckling av utbildningen att bli polis

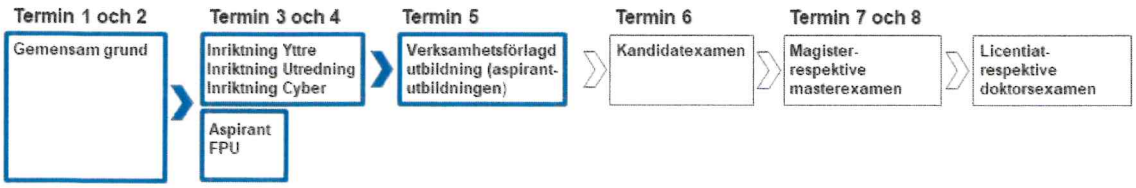
Med utgångspunkt i den kompetens- och förmågeanalys som redovisats i avsnitt 3 har behov identifierats av kompletterande kompetenser till såväl antal som till funktion för att säkerställa myndighetens förmåga att effektivt och med goda resultat fullgöra uppdraget. Kraven på en polismans förmågor har ökat och kommer att fortsätta att öka. Med ett alltmer komplext uppdrag kan inte varje enskild polis förväntas besitta alla de kompetenser som krävs.

Idag bedrivs grundutbildningen till polis primärt inriktad mot den yttre verksamheten med fokus på brottsförebyggande, trygghetsskapande, ingripandeverksamhet och åtgärder inom det utredande uppdraget. Men i takt med att brottsligheten förändras blir uppdraget alltmer komplext. För att möta myndighetens kompetensförsörjningsbehov och därmed kunna hantera ett alltmer komplext uppdrag bedömer myndigheten att det behövs ytterligare utbildningsinriktningar inom grundutbildningen för att bli polis.

Polismyndigheten föreslår en grundutbildning till polis med en gemensam grund/bas och flera vägar ut genom tre valbara inriktningar:

- yttre (brottsförebyggande/trygghetsskapande/ingripande)
- utredning
- cyber.

Skiss över utbildningssystemet polis. Den gemensamma grunden termin 1 och 2, basåret, kan behöva anpassas.



Utöver att en polisutbildning med tre olika inriktningar bättre kommer att svara mot myndighetens kompetensförsörjningsbehov, kommer sannolikt fler behöriga att också söka polisutbildningen än vad som sker idag. Det är sannolikt att fler behöriga kan tänka sig att bli poliser när valmöjligheten finns att gå inriktningen utredning eller inriktningen cyber. En polisutbildning med flera inriktningar är därmed en potentiellt systempåverkade förändring som skulle kunna öka antalet antagna till polisutbildningen.

Efter polisexamen med en viss inriktning krävs vidareutbildning för att komplettera och byta inriktning.

Den nuvarande aspirantterminen, termin 5, behöver anpassas till införandet av tre inriktningar, så att respektive aspiranttjänstgöring matchar den inriktning som studenten valt.

Därutöver föreslås att aspirantterminen utvecklas till att bli en verksamhetsförlagd utbildning (VFU), och därmed ge 30 högskolepoäng. För att den verksamhetsförlagda utbildningen ska bli högskolepoängsberättigad förutsätts att lärosätena inrättar en kursplan och examinerar innehållet. Genomförandet av termin 5 kommer även fortsatt att ske vid och i samverkan med Polismyndigheten.

Utbildningen till polis kommer även fortsättningsvis att bedrivas vid campus eller på distans. Möjligheten till och behovet att fördela om antalet platser mellan lärosäten och campus/distans kommer att fortsatt finnas kvar för att bedriva en effektiv polisutbildning. Däremot bedöms inte en ytterligare kraftig ökning av antalet distansutbildningsplatser vara en enskild lösning på utmaningen att snabbt fylla platserna på polisutbildningen.

Parallellt med ett ökat antal platser på grundutbildningen till polis finns det även behov av specialister med polismans befogenhet. För dem som har en kandidatexamen kommer det även fortsättningsvis med detta förslag att vara möjligt att söka en tjänst i myndigheten, bli anställd och sedan gå den funktionsinriktade polisutbildningen för att bli polis. På så sätt kan myndigheten erhålla anställda med både civil specialistkompetens och polisiär kompetens och befogenhet.

Polisens uppdrag är komplext samtidigt som kompetensbehovet förändras över tid, vilket bl.a. utmanar bilden av vad som innefattas i kärnan av kompetensen för en polis. Som grund för den fortsatta polistillväxten och inför en utveckling av polisutbildningen behöver kärnan i polisrollen tydligare definieras.

Prövningsprocessen

En utvecklad polisutbildning med flera inriktningar innebär i sig att prövningsprocessen och nuvarande kravprofil i delar behöver ses över och eventuellt justeras. Det är något som måste utredas vidare. Det kan skapa förutsättningar för och kan på sikt innebära att personer som t.ex. är färgblinda eller har vissa medicinska diagnoser, exempelvis diabetes kan vara lämpade att studera till polis med inriktningen utredare eller cyber. Det är då rimligt att såväl de fysiska och medicinska testerna som begåvnings- och personlighetstesterna kan behöva förändras. Eventuella justeringar ska i sådana fall ses som anpassningar till införandet av olika inriktningar om det i vidare analysarbete framkommer att inriktningarna ställer olika krav på de sökande. Å andra sidan är det viktigt att myndigheten behåller flexibilitet i den samlade förmågan för poliser som ska kunna tas i anspråk när så behövs. Införandet av olika inriktningar ska

inte innebära att en sådan flexibilitet äventyras. Den samlade polisiära resursen behöver även framgent kunna nyttjas på sådant sätt som situationen kräver.

Polismyndigheten bedömer inte att sänkta krav vare sig i utbildningen eller i urvalsprocessen till utbildningen är rätt väg att gå för en ökad polistäthet. Kvaliteten i urvalsprocessen ska värnas. Några nya förslag på att ändra den lämnas inte här. Myndigheten arbetar kontinuerligt tillsammans med Plikt-och prövningsverket med att säkerställa att urvalsprocessen är aktuell och relevant utifrån aktuell forskning och beprövad erfarenhet.

5.1.1 Gemensam grund, termin 1 och 2

Förslaget med en förändrad polisutbildning med flera inriktningar tar sin utgångspunkt i att studerande på helfart inledningsvis studerar tillsammans och får en gemensam grund, för att därefter, år 2, gå en av de tre inriktningar under termin 3 och 4. Det gemensamma grundåret ska fokusera på kärnan i de polisiära befogenheterna. En närmare analys behöver göras för att utforma innehållet i det gemensamma grundåret för att säkerställa en gemensam polisiär grundförmåga hos alla poliser, vilket är väsentligt för att kunna nyttja polisiära resurser inom myndigheten på ett flexibelt sätt när så behövs. Utgångspunkt i en sådan analys är vilken kompetens och förmåga som krävs för att tilldelas polisiära befogenheter och utföra polisiära uppgifter utan hinder i specifika uppdrag. När det gäller utformningen av kursinnehållet i de tre inriktningarna behöver även det utredas.

Efter genomfört grundår sker sedan en fördjupning i någon av de tre inriktningarna. Vid ansökan till polisprogrammet kommer den sökande att ange vilken inriktning den söker till. Behoven av att säkerställa förmågan i yttre tjänst kommer även fortsättningsvis innebära att större delen av utbildningsplatserna inom polisprogrammet kommer att vara allokerade mot inriktningen Yttre.

5.1.2 Inriktning Yttre (år 2, termin 3 och 4)

En nyutbildad polis med inriktningen *Yttre* behöver ha tillräcklig kompetens för att, som en del i ett större sammanhang tillsammans med andra poliser, kunna arbeta vid ett lokalpolisområde (LPO) som polis inom den brottsförebyggande och trygghetsskapande verksamheten, ingripandeverksamheten samt åtgärderna inom ramen för snabbare lagföring, det vill säga samtliga fem uppgiftsområden, med betoning på uppgiftsområde 1-3 och 4-5, som anges i 2 § polislagen:

1. Förebygga, förhindra och upptäcka brottslig verksamhet och andra störningar av den allmänna ordningen eller säkerheten.
2. Övervaka den allmänna ordningen och säkerheten och ingripa när störningar har inträffat.
3. Utreda och beivra brott som hör under allmänt åtal.

4. Lämna allmänheten skydd, upplysningar och annan hjälp, när sådant bistånd lämpligen kan ges av polisen.
5. Fullgöra den verksamhet som ankommer på Polismyndigheten enligt särskilda bestämmelser

Inom ramen för Polismyndighetens Karriär- och utvecklingsvägar (KUV) har en reviderad kompetensprofil för den yttre verksamheten inom LPO beslutats i december 2022.

5.1.3 Inriktning Utredning

Komplexiteten i att utreda brott ökar. Behoven av bevissäkring med utgångspunkt i domstolarnas krav på bevisvärdering samt utredningsförmåga för den digitala arenan ställer högre krav. Den föreslagna inriktningen *Utredning* förväntas bidra till att öka förmågan att utreda alla typer av brott, hålla förhör samt driva förundersökningar med polismans befogenhet.

En nyutbildad polis med inriktningen Utredning behöver ha tillräcklig kompetens för att, som en del i ett större sammanhang tillsammans med andra polisanställda, kunna arbeta inom polisregionen, som polis inom den brottsutredande verksamheten, i huvudsak uppgiftsområden 3 "Utreda och beivra brotts som hör under allmänt åtal" i 2 § polislagen.

I inriktningen Utredningen ingår även underrättelsearbetet, det vill säga att genom inhämtning, bearbetning, analys och spridning av information stärka den brottsbekämpande förmågan vilket bland annat sker genom spaning.

5.1.4 Inriktning Cyber

Polismyndigheten behöver öka och utveckla förmågan att bekämpa cyberbrott. Med accelererande digitalisering kommer cyberrelaterade brott att öka stort. Robotik och artificiell intelligens, AI, kommer att accelerera automatiseringen. I stort sett omfattar cyberbrott all brottslighet som sker på eller utnyttjar datanät. Cyberbrott utförs med användning av dator och internet. För att öka förmågan inom området behövs nya och kompletterande kompetenser t.ex. krypto-analytiker, underrättelse, internet-inhämtning dvs. hitta och säkra digitala bevis, informationsbearbetning, brottsförebyggare t.ex. inre spaning, kvalificerade cyberbrottsutredare, cybersäkerhetsexperter, utredare, it-forensiker samt finansiella utredare och tillgångsutredare (inkl. penningtvätt). Samtidigt som kriminella blir alltmer tekniskt avancerade och utnyttjar den digitala tekniken ökar också möjligheten för polisen att nyttja tekniken för brottsbekämpning. För detta krävs ökad digital brottsbekämpningsförmåga, vilket är skälet till förslaget att inrätta en inriktning *Cyber* inom polisutbildningen.

En nyutbildad polis med inriktningen Cyber behöver ha tillräcklig kompetens för att, som en del i ett större sammanhang tillsammans med andra polisanställda, kunna arbeta inom polisregionen eller vid nationell avdelning, som polis inom den brottsbekämpande verksamheten, i huvudsak uppgiftsområden 3 "utreda och beivra brotts som hör under allmänt åtal" i 2 § polislagen

Utbildningen inom inriktningen Cyber behöver fokusera på det brottsförebyggande arbete, underrättelsearbete och hur polisen utreder cyberbrott bl.a. hålla förhör, inhämta och analysera stora mängder data, bevissäkring och använda tvångsmedel.

Att tillskapa en cyberinriktning blir också ett sätt att försöka möta den brist som finns på arbetsmarknaden vad avser personer med data- och it-relaterad utbildning.

Enligt SCB:s prognoser kommer den tydligaste bristen på den framtida ar-betsmarknaden att vara personer med datavetenskaplig- och it-relaterad utbildning.

En cyberinriktning syftar främst till att stärka den polisiära kompetensen med cyberinslag på bredden inom myndigheten. Spetskompetens inom IT-området behöver tillföras antingen genom att anställa civila specialister eller genom att rekrytera civila specialister till den funktionsinriktade utbildningen i de delar som också polisiär kompetens behövs.

5.1.5 Verksamhetsförlagd utbildning termin 5, VFU

Dagens aspirantutbildning, den femte terminen, blir polisstudenten anställd som polisaspirant i Polismyndigheten. Bakgrunden är formuleringen i 2 § polisförordningen där behörigheten som polisman regleras. Även vid en utveckling av polisutbildningen med flera inriktningar och vägar ut bedömer myndigheten att aspirantutbildningen ska utgöra den femte terminen. Dock kommer aspirantutbildningen behöva anpassas beroende på vilken inriktning studenten valt. En student som gått inriktningen Yttre kommer att fortsätta genomföra en aspiranttjänstgöring ungefär som den ser ut idag. En student som gått inriktningen Utredning behöver gå en anpassad aspirantutbildning som sker i utredningsverksamheten.

För att skapa ett sammanhållet utbildningssystem med möjlighet till en kandidatexamen föreslås dessutom att dagens femte termin, aspirantutbildningen, görs om till en verksamhetsförlagd utbildning (VFU). För att terminen ska vara högskolepoängsberättigad förutsätter det att lärosätet inrättar en utbildning med en eller flera kursplaner och examinerar innehållet, vilken skapar möjligheten för den som så önskar att med kompletterande studier därefter skaffa sig en kandidatexamen. Det innebär att de moment som tränar den polisstuderande i olika färdigheter inom Polismyndigheten ska vara kvar men den kommer att vara högskolepoängsgivande. Det öppnar därmed upp för möjligheten att fortsätta till en kandidatexamen där den verksamhetsförlagda utbildningsterminen ingår i kandidatexamen. Med införandet av VFU krävs bara ytterligare en termins studier för att uppnå en kandidatexamen. Med förslaget VFU skapas

därmed också andra förutsättningar för att i framtiden eventuellt pröva behovet av akademisering av polisutbildningen om sådana önskemål då skulle finnas, även om något sådant förslag inte lämnas här och nu.

För att dagens aspirantutbildning ska kunna omvandlas till en verksamhetsförlagd utbildning som ger högskolepoäng behöver lärosätena inrätta en kursplan motsvarande 30 högskolepoäng som studenten formellt måste antas till för att få påbörja aspirantutbildningen. Lärosätena behöver kvalitetssäkra utbildningen i relation till huvudområdet och examinera på kursen.

5.1.6 Kandidatexamen

Med flera vägar ut genom tre inriktningar på polisutbildningen är det sannolikt att fler polisstudenter är intresserade av att läsa en kandidatutbildning och att polisutbildningen därmed kommer att ses som ett mer attraktivt alternativ till andra utbildningar.

Efter examen från grundutbildning till polis finns det idag möjligheten vid samtliga fem lärosäten att på eget initiativ läsa en kandidatutbildning och erhålla en kandidatexamen.

Linnéuniversitetet i Växjö erbjuder filosofie kandidatexamen i polisiärt arbete genom tre kurser som utgör en påbyggnad ovanpå Polisprogrammet (120 hp): fördjupningskurs I (30 hp), fördjupningskurs II (15 hp), självständigt arbete för kandidatexamen (15 hp).

Umeå universitet erbjuder fem olika fristående kurser, men har inte något program på kandidatnivå.

Södertörns högskola är i uppstarten av fristående kurser och har hittills enbart haft en antagningsomgång till en kurs. Södertörn högskola erbjuder två fristående kurser i Polisiärt arbete á 30 hp som tillsammans med godkänt Polisprogram (120 hp inom Polisiärt arbete) kan ge en kandidatexamen.

Högskolan i Borås har från och med hösten 2022 ett kandidatprogram med inriktning mot brottsutredning.

Malmö universitet ger två fristående kurser. Effektiv och rättssäker brottsutredning, 30 hp, startade höstterminen 2022 och ges på halvfart och distans (ej kandidatnivå). Kursen Kunskapsbaserat polisarbete, 30 hp, med inriktning mot polisens brottsförebyggande arbete erbjuds från höstterminen 2023 och kan tillsammans med genomfört polisprogram leda till en kandidatexamen i polisiärt arbete.

5.1.7 Magister- och doktorsexamen

För dem som väljer att läsa en kandidatutbildning finns därefter även möjligheten att studera till en magister- eller doktorsexamen. Umeå universitet har hittills haft en antagningsomgång för magisterprogrammet i polisiärt arbete vars kurser även erbjuds som fristående kurser. Högskolan i Borås planerar för att utveckla ett magisterprogram. Malmö universitet erbjuder i dagsläget inte magisterutbildning men arbete pågår med att skriva fram kursplaner för att lansera utbildningen inom kort. Linnéuniversitet planerar för magisterkurser framöver.

Magisterprogram i polisiärt arbete skapar även förutsättningar för doktorand- och licentiatexamen.

5.2 Påbyggnadsutbildning för de som redan har en kandidatexamen

För att komplettera med och säkerställa spetskompetens i funktionen polis kommer det även fortsättningsvis att vara möjligt att genom påbyggnadsutbildning utbilda sig till polis genom den funktionsinriktade utbildningen (FPU). Målgruppen är primärt akademiker med en kandidat- eller magisterexamen vilka kan söka den funktionsinriktade polisutbildningen. Genom den funktionsinriktade polisutbildningen kan myndigheten erhålla både civil specialistkompetens och bygga på den med polisiär kompetens och befogenhet.

5.3 Fler utbildningsplatser

5.3.1 Behov av nytt lärosäte

För att nå målet om en polistäthet som åtminstone motsvarar genomsnittet i Europeiska unionen så snart som möjligt behöver fler studerande antas till polisutbildningen. De systempåverkande åtgärderna som föreslå i denna redovisning om flera inriktningar på polisutbildningen liksom införandet av betald utbildning bedöms öka antalet behöriga sökande. Fler studerande förutsätter att antalet utbildningsplatser ökar. Det behöver således som en väsentlig förutsättning för en ökad polistäthet säkerställas att antalet utbildningsplatser kan utökas. Vid samråd med samtliga fem lärosäten som idag bedriver grundutbildningen till polis och den funktionsinriktade polisutbildningen (FPU), har framkommit att lärosätena är positiva till och ser förutsättningar för en ökad volym utbildningsplatser på polisprogrammet. En förutsättning för lärosätena att kunna öka volymen är att polisiära utbildnings- och övningslokaler byggs ut vad avser bl.a. skjutbanor. En annan viktig förutsättning är att ett tillräckligt antal polislärare säkerställas.

Utöver en ökad volym studenter på befintliga lärosäten, vilket förutsätter en utbyggnad av befintliga lärosäteslokaler och annan infrastruktur, bedömer Polismyndigheten att en fortsatt kraftig tillväxt av antalet poliser och därmed antalet utbildningsplatser kommer att medföra behov av ytterligare ett lärosäte. Baserat på erfarenheterna av att under pågående tillväxt ha startat upp två lärosäten, Malmö universitet och Högskolan i Borås, bedöms uppstart av ett nytt lärosäte ta cirka 2 år från att beslut fattas. Även för ett nytt lärosäte måste förutsättningar i form av bl.a. polisiära lokaler t.ex. skjutbanor och utbildningsplatser samt tillräckligt antal polislärare vara på plats för en framgångsrik uppstart.

6 Incitament för fler att utbilda sig till polis

6.1 Betald utbildning

För att öka polistätheten i Sverige krävs, förutom fler utbildningsplatser och en utvecklad polisutbildning som attraherar fler behöriga sökanden, ytterligare nya incitament för att öka antalet behöriga sökanden och att de stannar kvar och arbetar i myndigheten efter utbildningen. Med syftet att få fler att studera till poliser föreslår Polismyndigheten att utbildning till polis blir en betald utbildning. En betald utbildning kan genomföras antingen genom att den studerande finansierar utbildningen genom studiemedel och om den anställde stannar kvar i t.ex. 5 år avskrivs studielånen med en procentandel årligen. Ett annat alternativ är att den som ska gå polisutbildningen anställs i polismyndigheten vid utbildningsstarten som polisaspirant och att en utbildningslön som polisaspirant utgår under utbildningen. Förslaget ligger i linje med den struktur för kompetensförsörjningen som t.ex. Tullverket och Kustbevakningen redan har idag.

Fram till 1994 var polisutbildningen en betald utbildning. Därefter gick polisutbildningen över till att bli en studiemedelsfinansierad utbildning. Polismyndigheten bedömer att det återigen krävs en betald utbildning för att långsiktigt säkerställa myndighetens kompetensförsörjningsbehov av poliser med en ökad brottsbekämpande förmåga.

6.1.1 Avskrivning av studielån

Ett incitament för att såväl attrahera till polisutbildningen som att behålla poliser i anställning i myndigheten kan vara att den enskildes studieskulder skrivs av successivt när denna börjar arbeta på Polismyndigheten. Alternativet innebär att den polisutbildningsstuderande söker och får studiemedel (studielån och studiebidrag) från CSN under studietiden. Efter polisexamen och anställning i polismyndigheten skrivs studielånet av under t.ex. en femårsperiod. En viss andel av studielånet kan skrivas av per termin eller år. En förutsättning för denna skuldavskrivning är att den polisanställde kvarstår i anställning i polismyndigheten. För en hel skuldavskrivning krävs således att personen är anställd under ett i förväg bestämt antal år efter avslutade studier. Med förslaget finns utöver verksamhetsperspektivet såväl ett behålla- som attrahera-perspektiv.

6.1.1.1 Skatterättsliga konsekvenser

Studielånet ska täcka de privata levnadskostnaderna under studietiden. En avskrivning av dessa kommer därför att ses som att arbetsgivaren betalar en del av de privata levnadskostnaderna vilket innebär att det är en skattepliktig förmån. Avskrivningsbeloppet kommer att beskattas som ett engångsbelopp.

6.1.2 Anställning under utbildningen till polis, rättsliga konsekvenser

Ett alternativ till ovanstående förslag om avskrivning är att den studerande redan vid utbildningsstart anställs som aspirant på myndigheten och under sin studietid får utbildningslön från arbetsgivaren. Incitamentet skulle verka attraktivt för fler att söka sig till utbildningen, och denna variant ställer inga krav på motprestation att sedan också arbeta i myndigheten.

6.1.2.1 Arbetsrättsliga konsekvenser

Idag kan en tidsbegränsad anställning enligt lagen (1982:80) om anställningsskydd (LAS) uppgå till maximalt två år om inte annat följer av annan lag, förordning, eller kollektivavtal. I 9 § 3 anställningsförordningen (1994:373) föreskrivs att en myndighet under regeringen kan tidsbegränsa en anställning när arbetstagaren anställs för en föreskriven, tidsbestämd aspirantutbildning eller annan utbildning vid myndigheten.

Det finns inga hinder för att en aspirantanställning åtföljs av en tillsvidareanställning som inleds med viss prövotid. Detta gäller även för det fall att hela polisutbildningen skulle komma att omfattas av en aspirantantställning.

Här bör dock noteras att en aspirantanställning inte upphör enbart till följd av att en polisaspirant avskiljs från polisutbildningen enligt 11 § förordningen (2014:1105) om utbildning till polisman. För att arbetsgivaren ska bringa en sådan anställning till upphörande krävs att det finns grund för uppsägning eller avskedande. Ett icke godkänt utbildningsresultat kan i och för sig utgöra sakliga skäl för uppsägning, men innan så sker måste arbetsgivaren fullgöra sin omplaceringsskyldighet. Det innebär att arbetsgivaren är skyldig att bereda arbetstagaren fortsatt arbete hos sig om det finns en ledig vakans för vilken arbetstagaren innehar tillräckliga kvalifikationer. Först därefter kan frågan om skiljande från anställning komma att prövas av personalansvarsnämnden, PAN.

Vidare kan konstateras att åtskilliga rättigheter följer med en anställning; exempelvis ledighet enligt föräldraledighetslagen (1995:584) samt frånvaro på grund av sjukdom. Vid sådan bortavaro kan inte uteslutas att den anställde går miste om viktiga delar av utbildningen, exempelvis utbildningsmoment som är obligatoriska för nästa delkurs.

En lösning på nämnda problem skulle kunna vara att tillse att aspiranternas arbetsskyldighet även omfattar vid myndigheten vanligt förekommande arbetsuppgifter. En sådan ordning skulle dock kräva vissa författningsändringar.

6.1.2.2 Skatterättsliga konsekvenser

Det saknas bestämmelser om inkomstskatt under utbildning vid anställning. Enligt långvarig praxis sker ingen beskattning av utbildning som är betingad av arbetsgivarens verksamhet och det även om utbildningen medfört högre kompetens. Deltagandet i utbildningen har i praxis jämställts med att man utför sitt arbete i anställningen. Det avgörande för skattefriheten är nyttan av utbildningen hos arbetsgivaren och inte kostnadens storlek.

Någon förmånsbeskattning av den anställde kommer inte att ske då betald utbildning ses som en del av arbetet. Personer som redan har en anställning inom ett område kan alltså inom anställningen beredas kompletterande utbildning som bekostas av arbetsgivaren.

6.1.3 Behov av förordningsändring respektive övergångsbestämmelser

Oavsett val av incitamentsstruktur vad avser betald utbildning så behövs en förordning som möjliggör ett specialdesignat upplägg för myndigheten som omhändertar den enskildes levnadsomkostnader under studietiden.

Om förslaget om en finansierad utbildning införs med en s.k. avskrivningsmodell så bör ett beslut om betald utbildning vara förenat med ett beslut om övergångsbestämmelse, med innebörden att betald utbildning omfattar alla polisstudenter som också redan är inskrivna på polisutbildningen när beslutet fattas, oavsett om de är i slutet eller i början av sin utbildning. Detta för att minimera risken för att personer annars skulle avvakta med att söka polisutbildningen, vid väntan på att betald utbildning införs, vilket skulle påverka den pågående tillväxten negativt.

6.1.4 Andra myndigheter

Tullverket

Kontrollavdelningen vid Tullverket anställer tullaspiranter, vilka genomgår en 16 månader lång grundutbildning, en utbildning som är uppdelad i teori- och praktikdel. Anställningen som tullaspirant är en tidsbegränsad anställning under utbildningstiden. Lön utbetalas under hela utbildningstiden. Ingångslönen som tullaspirant under utbildningstiden är idag (januari 2023) 24 000 kronor. Efter godkänd grundutbildning upphör aspirantanställningen och övergår i en tillsvidareanställning då även lönen ändras.

Kustbevakningen

Kustbevakningens grundutbildning kommer fr.o.m. terminsstart i augusti 2023 att bli en ca 2,5 år lång grundutbildning med betald månadslön. Under utbildningstiden inom Kustbevakningen är man också aspirant och har en tidsbegränsad anställning med lön motsvarande 26 000 kronor per månad. Efter godkänd utbildning upphör aspirantanställningen och övergår i en tillsvidareanställning då även lönen ändras.

I förekommande fall på både Tullverket och Kustbevakningen har frågor om frånvaro och terminsuppehåll för aspiranterna hanterats genom individuella lösningar som sett olika ut från fall till fall. Samtliga aspiranters semester förläggs under en sommarmånad samt vid ett kortare juluppehåll; resterande del av året pågår utbildningen.

Utifrån ovan kan konstateras att ett införande av betalad polisutbildning under aspirantanställning innebär större arbetsrättsliga utmaningar än de som tycks förekomma vid Tullverket och Kustbevakningen; dels utifrån att polisutbildningen sker genom uppdragsutbildning vid externa lärosäten, dels sett till att Polismyndighetens volymer rimligtvis ger snävare utrymme för individuella lösningar.

6.2 Behov av övergångsbestämmelser

Vikten av övergångsbestämmelser avseende förslaget att göra polisutbildningen till en betald utbildning kan inte nog understrykas. En övergångsbestämmelse behöver utformas så att förändringen inte riskerar att påverka den pågående tillväxtperioden negativt.

6.3 Mottagarförmågan

Erfarenheterna från pågående tillväxt visar att myndighetens förmåga att ta emot och integrera nyanställda poliser på arbetsplatsen behöver utvecklas. I takt med en fortsatt och än kraftigare tillväxt ställs ytterligare krav på denna utveckling.

Med hänvisning till det stora antalet nya poliser får instruktörer och aspiranthandledare direkt ta emot nya aspirantkullar, utan att tillfälle till uppehåll däremellan. Det

finns vissa utmaningar med att säkerställa kompetenta instruktörer främst med hänsyn till den stora volymen. Den största utmaningen består av att instruktörerna är väldigt unga i professionen och själva i alla delar inte har landat i sin yrkesroll. Instruktörsuppdragets status behöver därutöver uppvärderas eftersom det är en viktig del i kompetensförsörjningen för en ökad brottsbekämpande förmåga.

Behovet av aspiranthandledare och aspirantinstruktörer ökar i och med ökad volym polisstuderande. Funktionerna aspiranthandledare och aspirantinstruktör måste hålla en god nivå och kvalitet. Mottagarförmågans olika delar måste utvecklas så att tid frigörs för att förbereda uppdraget och att det antingen koncentreras till färre personer som har uppdraget på heltid med rotation av aspiranthandledare mellan kullarna eller att uppdraget sprids på fler och fler med längre erfarenhet från arbete i myndigheten.

I mottagarförmågan ingår även att ha ändamålsenliga lokaler, utrustning, fordon, fort- och vidareutbildning inkl. utbildningsplatser m.m. I takt med ett ökat antal poliser behöver lokalerna bli fler, och det tar tid att åstadkomma sådana lokaler.

7 Regionala skillnader i kompetensförsörjningsbehovet

7.1 Svårrekryterade områden

Möjligheten att försörja myndigheten med kompetens skiljer sig åt. Det finns vissa områden som är särskilt svårrekryterade, t.ex. glesbygd och på ställen med hög efterfrågan på arbetskraft. I dagsläget har myndigheten störst utmaningar med att försörja polisregion Stockholm med poliser, något som blivit väldigt tydligt under innevarande tillväxtperiod. Vad som är svårrekryterade områden kan dock variera över tid, varför också särskilda satsningar kan behöva riktas mot olika områden över tid.

7.1.1 Polisregion Stockholm

Myndigheten har en särskild utmaning att försörja polisregion Stockholm med poliser.

Antalet poliser i polisregion Stockholm har sedan december 2015 ökat med 0,4 procent, motsvarande 22 poliser, samtidigt som Polismyndigheten som helhet ökat antalet poliser med i genomsnitt 13,6 procent, totalt 2 697 poliser. Den hitintills genomförda tillväxten har alltså än så länge inte bidragit med den polistillväxt som polisregion Stockholm planerat för, som en del av att Polismyndigheten ska bli 10 000 fler polisanställda.

Det har varit en medveten strategi under pågående tillväxt att gå före med civila rekryteringar, framför allt i den brottsbekämpande verksamheten. För att också kompensera för den lägre polistillväxttakten än planerat har polisregion Stockholm under samma period ökat med 928 civilanställda, motsvarande 67,8 procent. Polismyndigheten som helhet har ökat antalet civilanställda med 56,5 procent, totalt 4 720 civilanställda.

Antalet medborgare som bor och vistas i polisregion Stockholm ökar. Antalet sökande som väljer placering vid polisområde i polisregion Stockholm är för få och grundutbildningen till polis vid Södertörns högskola som primärt förser till det geografiska området med poliser fyller inte tillgängliga platser med dagens utbildning. Det saknas idag t.ex. distansutbildning vid Södertörns högskola. Inom den befintliga tillväxten av poliser finns ekonomiska förutsättningarna att ta emot och anställa fler poliser redan på plats i polisregion Stockholm. Ett antal åtgärder har vidtagits under den pågående tillväxtperioden men det behöver vidtas ytterligare ett antal åtgärder.

En av orsakerna som lyfts fram som skäl till att studenterna väljer att tjänstgöra i annan polisregion än polisregion Stockholm är boende- och levnadskostnaderna i Stockholmsregionen. En annan orsak är löneläget generellt i Stockholmsregionen. Konkurrensen om arbetskraften i Stockholm är för närvarande större än i många andra delar

av landet och det kan inte uteslutas att Polismyndigheten som arbetsgivare väljs bort av löneskäl.

För att öka kunskapen om vad som krävs för att få fler att vilja arbeta som poliser i Stockholm samt att få nuvarande poliser att stanna i polisregion Stockholm genomför Polismyndigheten en analys med fokus på tillväxt i polisregion Stockholm. Analysen förväntas vara klar juni 2023.

Särskild lönesatsning i polisregion Stockholm
Polistillväxten i region Stockholm måste säkerställas eftersom den är central givet brottsligheten i regionen och för Polismyndighetens samlade förmåga. För att möta kompetensförsörjningsproblematiken i Stockholm beslutade Polismyndigheten en månatligt fast lönetillägg från och med den 1 april 2022 till poliser placerade vid polisregion Stockholm, exkl. Gotland, under minst fyra veckor i följd. Beslutet gäller även de som är kommenderade till region Stockholm under minst fyra veckor. Tillägget beräknas per kalendermånad för heltidsarbetande polis inkl. polisaspirant och får maximalt uppgå till 5 000 kronor per kalendermånad. För deltidsarbetande polis utbetalas tillägget proportionerligt i förhållande till sysselsättningsgraden.

7.1.1.1 Erbjudande till poliser vid annan polisregion vid tjänstgöring i polisregion Stockholm

Med nuvarande kompetensförsörjningsproblematik i polisregion Stockholm föreslår Polismyndigheten att en rad åtgärder vidtas. Poliser vid annan polisregion som väljer att ingå ett avtal med polisregion Stockholm om en tjänstgöring under en i förväg avtalad period i Stockholm får sina studielån från polisutbildningen avskrivna med en procentuell andel i förhållande till tjänstgöringstid. Utöver att skapa ett sådant ekonomiskt incitament bör tjänstgöring vid polisregion Stockholm också ses som kompetensutveckling och därmed även karriärfrämjande, vilket i sig bör kunna ses som ett incitament. Erbjudandet om avskrivning av studieskulder gäller inte vid deltagande i den nationella förstärkningsorganisationen.

7.1.1.2 Stödjande funktion

En vanlig orsak som lyfts fram som skäl till varför en polisstuderande inte väljer aspirantutbildning i polisregion Stockholm är svårigheten att få tag i en bostad utifrån det höga kostnadsläget för t.ex. andrahandsboende. En stödjande funktion föreslås att inrättas för polisregion Stockholm med syftet att stödja studerande under utbildning samt nyanställda poliser med hjälp att hitta en bostad. Hur myndigheten bäst ska kunna stödja med att hitta en bostad behöver närmare analyseras.

Med syftet att underlätta för studenter att ha råd att studera i Stockholm med en framtida placering vid polisområde i polisregion Stockholm föreslås ett tidsbegränsat

lönetillägg för fördyrande boende- och levnadskostnader för polisstuderande, max 3 år (grundutbildningen och ytterligare en termin).

7.1.1.3 Interna rörligheten

Utöver kompetensförsörjningsbehov och utmaningar som är kopplade till geografin, finns också vissa utmaningar för att kompetensförsörja samtliga organisatoriska nivåer inom myndigheten med kompetens. I Brottsförebyggande rådets (BRÅ) utvärdering av satsningen på 10 000 fler polisanställda, delredovisningen av Polisens resursfördelning och personaltillväxt (2023:2), rekommenderas att Polismyndigheten dels bör stärka och prioritera kompetensförsörjningen av lokalpolisområdena, dels att myndigheten skapar incitament för personal att stanna kvar på lägre organisatoriska nivåer t.ex. med hjälp av karriär- och utvecklingsvägar (KUV).

Utgångspunkten vid placering av nya polisassistenter är att de ska placeras vid ett lokalpolisområde. Det innebär att lokalpolisområdena utgör kompetensförsörjningsbasen för att fylla även de behov av poliser som finns på polisområdes- och polisregionnivån. Brottsbekämpningen utförs samtidigt på samtliga organisatoriska nivåer i polisregionerna och belastningen ökar. På vilken nivå den brottsbekämpande förmåga organiseras beslutar myndigheten utifrån vad som bedöms som mest effektivt. Det innebär att det även finns kompetensförsörjningsbehov som behöver mötas på andra nivåer än lokalpolisområdesnivån. I takt med att myndigheten fortsätter att växa med poliser bör utmaningen med att kompetensförsörja flera nivåer att minska.

Polismyndigheten har också vidtagit åtgärder för att främja karriär- och utvecklingsvägar. Myndigheten beslutade i slutet av 2022 om en reviderad kompetensprofil för yttre verksamhet inom ramen för Karriär- och utvecklingsvägar (KUV). Syftet är att poliser ska kunna ha en karriärutveckling inom lokalpolisområdesverksamheten och därmed välja att stanna kvar längre i den yttre verksamheten.

7.1.2 Verksamhet kan flyttas till annat geografiskt område

För att säkerställa förmåga i verksamheter som idag har utmaningar med sin kompetensförsörjning och som inte behöver bedrivas fysiskt nära medborgare ska myndigheten se över möjligheterna att flytta sådan verksamhet från främst det geografiska området Stockholm till andra geografiska områden i landet där kompetensförsörjningen bedöms vara mindre utmanande. Kompetensförsörjningen till det geografiska området Stockholm består inte enbart av utmaningar kopplade till poliser, det är en hög personalrörlighet även för andra kompetenskategorier t.ex. vid PKC. Brå lyfter t.ex. i sin delredovisning i uppdraget att utvärdera satsningen 10 000 fler polisanställda att flytta ut större delar av nationella operativa avdelningen (Noa) till andra

polisregioner kan vara ett sätt att bidra till att minska utflödet av poliser från polisregion Stockholm till Noa[2].

7.1.3 Renodling

Givet att den polisiära kompetensen är en begränsad resurs, och givet den synnerligen allvarliga brottsutvecklingen i samhället, behöver den polisiära resursen användas till polisiära uppgifter som kräver polisiär kompetens och befogenhet, dvs. brottsbekämpningen. I nuläget genomför poliser i relativt hög utsträckning andra typer av uppgifter. Skulle detta förhållande fortleva kommer det påverka vilken förväntan man kan ha på att en fortsatt tillväxt också skapar en ökad brottsbekämpande förmåga. Polismyndighetens uppfattning är att verksamheter som bedöms sakna polisiär relevans bör skyndsamt överföras till annan huvudman. Det pågår ett arbete med att genomlysa vilka funktioner som saknar polisiär relevans med syftet att återkomma till uppdragsgivaren för en fortsatt dialog. De utökade möjligheter för t.ex. arrestantvakter att utföra transporter är ett exempel som bidrar till en renodling av polisens verksamhet och skapar förutsättningar för att myndigheten kan fokusera på grunduppdraget och nyttja polisiära resurser på ett mer effektivt sätt.

[2] BRÅ rapport 2023: 2 Polisens resursfördelning och personaltillväxt

8 Behålla och utveckla polisanställda

Polismyndigheten växer med ett stort antal nya medarbetare. Inom ramen för pågående och kommande tillväxt är det minst lika viktigt att arbeta med att behålla och utveckla befintlig kompetensen hos redan polisanställda i myndigheten.

Polismyndigheten har inom den pågående tillväxten inom ramen för 10 000 fler polisanställda tagit fram ett antal förslag för att få fler polisanställda att välja att stanna kvar i samband med ordinarie pensionstidpunkt och återanställa poliser som redan har gått i pension eller valt att lämna myndigheten av annan orsak. Syftet är att ta tillvara kompetensen hos bl.a. erfarna utredare genom en kompetensöverföring till mer oerfarna utredare. Gedigen erfarenhet av t.ex. utredningsverksamheten bedöms vara en framgångsfaktor vid utredning av t.ex. grova brott. Utöver att bli fler poliser behöver Polismyndigheten utveckla förmågan till kompetensöverföring t.ex. genom mentorskap så att kompetens erhållen genom utveckling av färdigheterna kombinerat med ett långt yrkesliv i relevanta delar förs över till yngre medarbetare.

8.1 Arbetsmiljö, kultur och arbetsvillkor

Polismyndigheten ska vara en attraktiv arbetsplats, bland annat genom ett fortsatt arbete med utveckling av konkurrenskraftiga arbetsvillkor och lönenivåer, fler karriär- och utvecklingsmöjligheter, fort- och vidareutbildning samt medarbetarnas arbetsmiljö och säkerhet. Kulturen ska präglas av ett tillitsbaserat ledarskap och ett aktivt medarbetarskap, med ett klimat där alla är delaktiga. Åtgärder behöver löpande vidtas för att fortsatt utveckla myndighetens arbete med arbetsmiljö, kultur och arbetsvillkor.

9 Polistäthet

9.1 Målsättningen och statistiken

Av regeringsuppdraget framgår regeringens mål om en polistäthet åtminstone i nivå med genomsnittet i Europeiska unionen. Utifrån statistiken från Eurostat, juni 2022 vilken avser ett genomsnitt 2018–2020, var den genomsnittliga polistätheten under perioden 333 poliser per 100 000 invånare inom unionen. Sverige hade under perioden en polistäthet på drygt 200, Finland och Danmark en ytterligare lägre polistäthet. Högst polistäthet enligt statistiken hade Cypern, Grekland och Kroatien.

Statistiken som redovisas av Eurostat är inte helt jämförbar, dvs. den är inte tillräckligt definierad. Medlemsstaterna redovisar inte sin statistik utifrån en gemensam definition av vad som avses med "antal poliser". Varje land redovisar antal poliser utifrån sin egen definition av polis. Det gör att det är utmanande att jämföra polistäthet mellan medlemsländerna. Exempelvis anställer en del länder polisaspiranter under utbildning vilket gör att de ingår i definitionen "polis". För närvarande studerar över 3 400 polisstudenter vilka inte räknas in i den svenska statistiken. Detsamma gäller ett antal hundra poliser på Säkerhetspolisen. En annan skillnad som kan konstateras är att polisen i Sverige har t.ex. civila utredare inom kärnverksamheten vilket en del andra inte har. Vissa länder har en längre polisutbildning, att jämföra med andra länder som har en kortare utbildning med en stor volym där vissa funktioner liknar de svenska ordningsvakterna, ingår. Det är sammantaget förenat med utmaningar att jämföra ländernas polistäthet.

Oavsett behöver den svenska polisen förstärkas med fler poliser som tillsammans med övriga polisanställda skapar en ökad brottsbekämpande förmåga. Den fortsatta tillväxten av poliser ska planeras och bedrivas offensivt men också realistiskt så att kvaliteten i polisutbildningen bibehålls, att mottagarförmågan hinner med att dimensioneras och utvecklas samt att den stödjande verksamheten kan säkerställa ett ändamålsenligt stöd.

9.2 Underlag för ökad polistäthet

Polismyndigheten har i redovisningen valt att presentera ett offensivt och realistiskt underlag för en långsiktig hållbar kompetensförsörjning av poliser med en ökad polistäthet som följd. Det enklaste vägen att lösa uppdraget att ta fram ett underlag för ökad polistäthet hade varit att sänka kraven i urvalsprocessen och omvandla befintliga anställda inom den brottsbekämpande verksamheten till poliser genom en kort kompletterande polisutbildning. Den vägen har myndigheten inte valt att föreslå.

Istället har myndigheten valt att identifiera och föreslå systempåverkande åtgärder som har potential att öka antalet behöriga sökande, med en bibehållen kvalitet i

utbildningen och med utgångspunkt i myndighetens kompetensförsörjningsbehov. I redovisningen har också hänsyn tagits till vilka förutsättningar som måste finnas på plats för att öka volymen, och vilken tid det tar att få dessa förutsättningar på plats, vilket i sin tur avgör när en volymökning realistiskt kan påbörjas.

9.2.1 Scenario, volym 1 200–1 400 antagning per termin

Genom att införa betald utbildning och utveckla flera vägar ut i grundutbildningen till polis, bedömer Polismyndigheten att antagningen per termin kan öka till 1 200–1 400 från vårterminen 2026. Som en följd av det beräknas antalet poliser 2030 uppgå till cirka 33 500–35 500 poliser. 2032 kan antalet poliser uppgå till cirka 36 300–39 200 poliser. Utbildningsvolymen behöver cirka 8 600–10 000 prövningsplatser per år hos Plikt- och prövningsverket.

9.3 Civila specialister

Av Polismyndighetens budgetunderlag 2024–2026 framgår att förutom fler poliser behöver myndigheten fortsätta att förstärka kärnverksamheten med fler specialister som exempelvis analytiker, forensiker, it-forensiker och tillgångsutredare för att hantera bl.a. informationstillgång och informationshantering, bredda analysförmågan samt stärka den forensiska förmågan och utredningsförmåga.

För en ökad brottsbekämpande förmåga behöver antalet civila specialister öka. Hur stort behovet är av ytterligare civila specialister behöver analyseras vidare.

9.4 Poliser i kärnverksamheten

I uppdraget ingår att redogöra för hur en påtaglig ökning av antalet och andelen poliser i yttre tjänst kan åstadkommas.

Behovet är stort av att fortsatt stärka den yttre verksamheten genom fortsatt tillväxt. En större resurs i yttre tjänst skapar förutsättningar för ett uthålligt och långsiktigt brottsbekämpande arbete.

Samtidigt är det viktigt att konstatera att samtliga polisanställda oavsett vilken organisatorisk enhet eller organisatorisk nivå som de verkar inom bidrar till att genomföra polismyndighetens uppdrag. Resursen för att t.ex. kunna ingripa, förebygga brott, anmäla och utreda, säkerställa allmän ordning och säkerhet, bedrivs såväl i yttre tjänst som i inre tjänst dvs. utöver den fysiska närvaron i medborgarnas närmiljö även med hjälp av telefon, digitalt, sociala medier m.m.

Genom en fortsatt kraftig tillväxt av poliser kommer antalet poliser som arbetar nära medborgarna, där medborgarna bor och vistas, att öka. Men antalet poliser kommer

även att öka inom andra organisatoriska nivåer inom kärnverksamheten, framför allt inom polisregionerna mot bakgrund av att verksamheten ibland utförs mer effektivt i annan organisatorisk nivå än vid ett lokalpolisområde. Polismyndigheten vill understryka att det viktigaste för att öka den operativa förmågan och effekten inte nödvändigtvis är var resursen är organiserad, utan hur väl myndigheten lyckas med att få myndighetens samlade resurser att verka tillsammans som en helhet.

10 Ekonomiska konsekvenser av åtgärderna och förslagen

10.1 Bedömning av de ekonomiska konsekvenserna

I uppdraget att lämna underlag för en ökad polistillväxt ska Polismyndigheten redovisa en bedömning av de ekonomiska konsekvenserna av åtgärderna och förslagen, så att det för respektive år går att utläsa en indikativ årlig kostnadsutveckling uppdelad efter centrala kostnadsposter. Den indikativa årliga bedömningen av utvecklingen av merkostnaderna framgår av bilagorna och är redovisad i miljoner kronor. Kostnaden för reformen har beräknats i löpande priser utifrån antagande om löne- och prisutveckling motsvarande 3,5 % respektive 2 % per år. Beräkningar är gjorda utifrån schabloner och är endast indikativa. I beräkningen av betald utbildning har antagits en aspirantlön på 25 tkr/månad under hela perioden samt nu kända förutsättningar för studielån.

10.2 Indikativa kostnader, fler polisstuderande scenario 1 200–1 400

Kostnaderna för reformen exklusive betald polisutbildning framgår av tabell 2 i bilagan.

10.3 Betald polisutbildning

10.3.1 Avskrivning av studielån

Vid en betald polisutbildning med alternativet avskrivning av studielån från polisutbildningen antas en modell med en procentuell avskrivning under t.ex. de första fem anställningsåren. Beräkningen baserar sig på dagens nivå för studielån. I scenario 1 200–1 400 bedöms merkostnaden till cirka 500 miljoner kronor år 2032. Se bilaga tabell 4.

10.3.2 Anställning som polisaspirant under utbildningen

Vid betald aspirantutbildning (anställning), med en aspirantlön under utbildningen på t.ex. 25 000 kronor per månad, bedöms merkostnaden inklusive sociala avgifter per år till cirka 2 600–3 000 miljoner kronor år 2032. Se bilaga tabell 3.

10.4 Nytt lärosäte

Polismyndigheten föreslår att ett nytt lärosäte etableras. Under pågående tillväxt har två nya lärosäten startats upp, Högskolan i Borås respektive Malmö universitet. Att starta upp en ny högskola bedöms ta cirka 2 år från beslut. Utifrån tidigare erfarenheter bedöms uppstart av nytt lärosäte att kosta cirka 25 miljoner kronor.

10.5 Plikt- och prövningsverket

Bedömningen av merkostnaderna för den ökade prövningsvolymen från dagens 8 800 platser till cirka 10 000 platser ingår i posten för de ökade utbildningskostnaderna som är schablonberäknade per person.

10.6 Stödverksamheten

Med en fortsatt tillväxt av poliser och en ökning av antalet polisanställda verksamma i kärnverksamheten, ökar även behovet av stödverksamheten i de funktioner som är volymkänsliga för ökat antal polisanställda. Ökningen är inte linjär med ökningen av antalet poliser för all stödverksamhet men behovet finns bl.a. inom mottagarförmågan (instruktörer/handledare), polislärare, fort- och vidareutbildningen, säkerhetsprövningsintervjuer, rekrytering och bemanning, lokalförsörjningen, utrustning (fordon, rakel/telefoni) m.m. Se tillkommande kostnader bilaga.

Med fler polisanställda ökar även kostnaderna för t.ex. företagshälsovård och omställningsmedel i omställningsavtalet.

10.7 Lokalkostnader

En av de stora utmaningar som identifierats inom den befintliga tillväxten, av lärosätena i ett framåtblickande perspektiv samt av polisregionerna och avdelningarna är den långa framkörningstiden för till verksamheten ändamålsenliga och effektiva lokaler. Vid ökat antal polisanställda ökar behoven av och kostnaderna för lokalerna. Se bilaga.

10.8 Fort- och vidareutbildning

I takt med att antalet poliser fortsätter att öka kommer även den interna fort- och vidareutbildningen att behöva utökas i den omfattning som det krävs för att behålla och utveckla myndighetens kompetens och förmåga. I de fall kompetensbehovet ställer krav på att utveckla och behålla färdigheter behöver det finnas förutsättningar i form av ändamålsenliga övningsplatser vilket särskilt behöver beaktas i samband med en fortsätt polistillväxt.

En kostnad inom ramen för fort- och vidareutbildningen är kostnaden för utbildningsplatser och skjutbanor såväl för Polismyndighetens behov som vid lärosätena. Att etablera en ny skjutbana i en befintlig byggnad kostar cirka 30 mnkr och en ny skjutbana i en ny byggnad cirka 50 mnkr. Det behövs en ny skjutbana vid samtliga fem lärosäten och två nya skjutbanor vid det nya lärosätet. Investeringen i t.ex. skjutbanor skrivs av på 10 år och merkostnaden för myndigheten ingår i bedömningen av de ökade merkostnaderna för lokaler. Se bilaga tabell 2.

11 Samråd

Samråd har genomförts med samtliga fem lärosäten, Plikt- och prövningsverket, Universitets- och högskolerådet samt Försvarsmakten. Dialog har förts med samtliga fyra arbetstagarorganisationer.

Bilagor

Beräkningsförutsättningar

Bedömningen av kostnaderna för reformen har beräknats i löpande priser. Beräkningarna är gjorda utifrån schabloner och är endast indikativa. Beloppen har i tabellerna avrundats till närmast 100-tal mnkr.

Tabell 1

Utfall t.o.m. 2022, prognos pågående tillväxt t.o.m. januari 2025, samt reform ökad polistäthet fr.o.m. vårterminen 2026. Utgångspunkten tas i nuvarande prognos, december 2025 och sedan antagande om antagning per termin, 3% avgångar och 75 återrekryteringar.

Tabell 2

Beräkningen som visar merkostnaderna för ökad volym polisstuderande och polisanställda baseras på följande antaganden:

Löneutveckling 3,5 % per år och kostnadsökningar i övrigt på 2 % per år. Oförändrad aspirantlön på 15 000 kr per månad för utbildningstermin 5. Ingångslön på 31 000 kr per månad från och med 2024. Beloppet ligger fast under perioden.

För en ökad brottsbekämpande förmåga behöver antalet civila specialister öka. Volymen av ytterligare civila specialister behöver analyseras vidare och Polismyndigheten får återkomma i den fortsatta dialogen om detta. I antagandet som grund för beräkningen räknas på cirka 300 civila specialister ytterligare årligen, ett antagande som efter vidare analys kan komma att revideras.

Tabell 3

Beräkningen av merkostnaden för betald utbildning baseras på följande antaganden:

Aspirantlön t.ex. 25 000 kr per månad med sociala avgifter 53 procent från dag 1 när utbildningen startar t.o.m. termin 5. Tillkommande kostnad utöver lön är 40 000 kronor per elev och år. Ingen uppräkning gjord, dvs. samma belopp per månad under hela utbildningstiden.

Tabell 4

Beräkningen av merkostnaden för betald utbildning genom avskrivning av studielån baseras på följande antaganden:

Studielån enligt nuvarande nivå, dvs. ingen uppräkning på grund av att information om hur och när uppräkning sker saknas. Det innebär att kostnaden för Polismyndigheten ökar vid beslut om höjd nivå för studielån jämfört med den schablonberäkning som nu framgår av tabellen. Sociala avgifter med 45,8 procent har lagts till med

anledning av att avskrivning av studielån betraktas som en förmån som ska beskattas som lön för den enskilde.

Tabell 1 Antagning per termin, prövningsplatser per år, antal poliser, nettotillväxt per år och polistäthet. (2016-2022 utfall, 2023-2034 prognos)

År	Antagning per termin	Prövnings-platser per år	Antal poliser	Nettotillväxt per år	Polistäthet
2016	*386*	*4 310*	*20 025*	*122*	*200*
2017	*633*	*4 700*	*19 741*	*-284*	*195*
2018	*602*	*6 506*	*19 996*	*255*	*195*
2019	*755*	*7 292*	*20 423*	*427*	*198*
2020	*700*	*7 118*	*20 942*	*519*	*202*
2021	*839*	*7 025*	*21 386*	*444*	*205*
2022	*811*	*7 842*	*21 981*	*595*	*210*
2023	900	8 800	22 900	919	216
2024	1 000	8 800	24 100	1 200	225
2025	1 100	8 570-10 000	25 500	1 400	239
2026	1 200-1 400	8 570-10 000	27 200-27 600	1 700-2 100	254-257
2027	1 200-1 400	8 570-10 000	28 900-29 700	1 700-2 000	268-275
2028	1 200-1 400	8 570-10 000	30 500-31 700	1 600-2 000	282-293
2029	1 200-1 400	8 570-10 000	32 000-33 600	1 600-1 900	295-309
2030	1 200-1 400	8 570-10 000	33 500-35 600	1 500-1 900	307-326
2031	1 200-1 400	8 570-10 000	35 000-37 400	1 500-1 800	319-341
2032	1 200-1 400	8 570-10 000	36 400-39 200	1 400-1 800	330-356
2033	1 200-1 400	8 570-10 000	37 700-41 000	1 400-1 700	341-371
2034	1 200-1 400	8 570-10 000	39 000-42 800	1 300-1 600	351-385

Tabell 2 Bedömning av merkostnaderna relaterade till ökad volym polisstuderande inkl. stödverksamheten m.m. (mnkr)

(Belopp i mnkr)	2026		2027		2028		2029		2030		2031		2032	
Antal som börjar utbildning per termin	**1200**	**1400**	**1200**	**1400**	**1200**	**1400**	**1200**	**1400**	**1200**	**1400**	**1200**	**1400**	**1200**	**1400**
Utbildningskostnader	300	500	600	800	600	800	600	800	600	800	600	900	600	900
Tillkommande lönekostnader poliser	200	200	900	900	1 500	1 600	1 900	2 200	2 200	2 800	2 600	3 300	3 000	3 900
Tillkommande lönekostnader civila specialister	400	400	800	800	1 400	1 400	1 800	1 800	2 200	2 200	2 600	2 600	3 000	3 000
Tillkommande lönekostnader civila övr	0	0	100	100	300	300	400	500	600	700	800	1 000	1 000	1 200
Lokalkostnader för tillkommande anställda:	200	200	200	300	500	500	700	800	900	1 100	1 100	1 300	1 400	1 600
It-kostnader för tillkommande anställda	200	200	300	300	600	700	900	1 100	1 200	1 400	1 600	1 800	1 900	2 200
Fordonskostnad för tillkommande poliser	100	100	200	200	300	300	400	400	500	600	600	700	800	900
Annan övrig drift	100	100	200	200	300	300	400	400	500	600	600	700	800	900
SUMMA årlig kostnad	**1 200**	**1 300**	**2 900**	**3 200**	**5 100**	**5 600**	**6 700**	**7 700**	**8 500**	**9 800**	**10 200**	**11 900**	**12 000**	**14 100**

Tabell 3 Bedömning av merkostnaderna vid betald utbildning, anställning polisaspirant (mnkr)

(Belopp i mnkr)	2026		2027		2028		2029		2030		2031		2032	
Antal som börjar utbildning per termin	**1200**	**1400**	**1200**	**1400**	**1200**	**1400**	**1200**	**1400**	**1200**	**1400**	**1200**	**1400**	**1200**	**1400**
Betald utbildning	800	900	2000	2300	2600	3000	2600	3000	2600	3000	2600	3000	2600	3000

Tabell 4 Bedömning av merkostnaderna vid betald utbildning, avskrivning av studiemedel (mnkr)

(Belopp i mnkr)	2026		2027		2028		2029		2030		2031		2032	
Antal som börjar utbildning per termin	**1200**	**1400**	**1200**	**1400**	**1200**	**1400**	**1200**	**1400**	**1200**	**1400**	**1200**	**1400**	**1200**	**1400**
Avskrivning av studielån (20 % per år)							100	100	200	300	400	400	500	500