

Justitiedepartementet
103 33 Stockholm

Vår referens
Kjell Kastman, Chefsjurist
010-821 10 29

Er referens

Er beteckning
Ju2016/04240/PO

Yttrande över betänkandet – Polis i framtiden- polisutbildningen som högskoleutbildning (SOU 2016:39)

Inledning

Totalförsvarets rekryteringsmyndighet (Rekryteringsmyndigheten) har stor kunskap och mångårig erfarenhet om tester, undersökningar och urval för rekrytering till utbildningar och yrken med särskilda krav. Bland våra nuvarande och tidigare uppdragsgivare finns bland andra Försvarmakten, Polismyndigheten, SOS Alarm, Myndigheten för samhällsskydd och beredskap, Tullverket och Kriminalvården.

På uppdrag av Rikspolisstyrelsen, nuvarande Polismyndigheten, har Rekryteringsmyndigheten sedan 1997 utfört psykologiska och medicinska tester, undersökningar och bedömningar i urvalet av sökande till polisutbildningen.

Rekryteringsmyndighetens uppfattning är att urvalet till polisutbildningen har fungerat väl. Myndigheten bygger detta på Rikspolisstyrelsens/Polismyndighetens uttalanden, regelbundet inhämtade synpunkter från de som prövats och på de studier som myndigheten har gjort. Utvärderingarna visar att mycket få polisstudenter avbryter sina studier – ett av många tecken på ett gott initialt urval.

Rekryteringsmyndighetens synpunkter på utredningens förslag

9.3.2 Krav på grundläggande behörighet

Rekryteringsmyndigheten delar utredningens uppfattning att de grundläggande behörighetskrav som gäller för tillträde till högskoleutbildning generellt ska gälla även för polisutbildningen. Samma krav bör gälla för all högskoleutbildning och det finns inte något bärande skäl att undanta polisutbildningen. Rekryteringsmyndigheten tillstyrker därför förslaget att bestämmelserna i 5, 6 och 24 §§ högskoleförordningen (1993:100) ska tillämpas för tillträde till polisutbildningen.

9.3.3 Krav på grundläggande behörighet, utöver dem som följer av högskolelagen och högskoleförordningen

I sin yrkesutövning har en polis vissa maktbefogenheter vilket innebär att han eller hon ibland måste använda våld och ytterst sitt vapen. Det ställs därför särskilda

krav på bland annat personlig lämplighet. Rekryteringsmyndigheten tillstyrker att man i högskoleförordningen (1993:100) bör införa en ny bestämmelse som anger de ytterligare krav som ska gälla för tillträde till polisutbildningen, utöver de grundläggande behörighetskraven till högskoleutbildning,

Krav på laglydighet

Rekryteringsmyndigheten anser att det är en självklarhet att det ska finnas ett krav på laglydighet för att bli antagen till en polisutbildning och för att få en anställning som polis. Frågan om laglydighet har stor betydelse för allmänhetens förtroende för polisutbildningen och polisyrrket. Rekryteringsmyndigheten tillstyrker därför utredningens förslag om krav på laglydighet och lämplighet samt att kontroll ska få göras i belastningsregistret och misstankeregistret.

Rekryteringsmyndigheten vill dock understryka att registerutdrag endast ger viss information för att bedöma personlig lämplighet. Registerutdrag har en rad väl belagda felkällor. Detta gör att registerutdrag som metod för att bedöma laglydighet endast kan tillföra viss information. Använder man däremot utdraget som komplement till andra mer tillförlitliga metoder, exempelvis psykologiska urvalsmetoder, kan det ge värdefull information.

Rekryteringsmyndigheten tillstyrker utredningens förslag att Universitets- och högskolerådet ska få besluta om särskilda föreskrifter när det gäller vilka kriterier som laglydighet och lämplighet ska bedömas utifrån samt att Polismyndigheten ska höras när dessa föreskrifter utformas.

Krav på lämplighet i övrigt

Polisyrrket är ett yrke som på många sätt ställer särskilda krav på den enskilde och Rekryteringsmyndigheten delar utredningens slutsats att det krävs en lämplighetsprövning innan antagning till utbildning. Den nuvarande processen som genomförs av Rekryteringsmyndigheten utvecklades efter en noggrann genomgång av aktuell forskning inom urvalsfältet och efter en genomgripande arbetsanalys. Processen vilar alltså på en stabil vetenskaplig grund. Målet var också att skapa en mer transparent process då det tidigare varit svårt att förstå bakgrunden till att vissa sökande antogs till utbildningen medan andra valdes bort.

Rekryteringsmyndigheten delar inte utredningens åsikt att dagens process brister i transparens då det tydligt går att se i vilket moment och varför en sökande valts bort. En sökande som inte blir godkänd efter psykologbedömningen kan dock inte få exakt besked om anledningen till att han eller hon inte går vidare i antagningsprocessen eftersom instrumentsekretess gäller enligt 17 kap. 4 § offentlighets- och sekretesslagen (2009:400). Om uppgifterna skulle lämnas ut är risken uppenbar att en sökande som återkommer har lärt sig vad man ska ta upp och inte ska ta upp under psykologintervjun. Konkret handlar detta om att bidra till likvärdiga och rättvisa förhållanden för alla sökande.

Psykologbedömning

Rekryteringsmyndigheten anser att det med tanke på komplexiteten i den personliga lämpligheten för polisyrrket är mycket viktigt att metoderna för att pröva lämpligheten är både relevanta och rättssäkra. Att använda sig av en psykologbedömning i urvalet är ett viktigt steg i att framförallt välja bort olämpliga sökande. Den intervju- och bedömningsmetod som Rekryteringsmyndigheten använder sig av är framtagen efter en systematisk analys för att både välja in och välja bort.

Intervjun följer en fast mall med utrymme för följdfrågor för att ge varje sökande en likvärdig intervju. Efter intervjun gör psykologen en bedömning utifrån tydliga kriterier. Detta förfarande borgar för en rättssäker urvalsprocess där alla sökande så långt det är möjligt behandlas lika.

Enligt Rekryteringsmyndighetens uppfattning är det viktigt att psykologbedömningen genomförs på ett likartat sätt oavsett vilket lärosäte som är ansvarigt. En och samma externa leverantör bör därför ha uppdraget att genomföra psykologbedömningarna. Det är också viktigt att utredningen och bedömningen sker så tidigt som möjligt i antagningsprocessen.

Rekryteringsmyndigheten tillstyrker förslaget att Universitets- och högskolerådet bör föreskriva att en psykologbedömning ska genomföras för antagning till utbildning som leder till polisexamen.

Rekryteringsmyndigheten utgår ifrån att myndighetens kunskap och erfarenhet inom urvalsområdet tas till vara när Universitets- och högskolerådet beslutar om föreskrifter för hur den föreslagna psykologbedömningen ska gå till.

Begåvningsstest och personlighetstest

Rekryteringsmyndigheten avstyrker utredningens förslag att begåvningsstest och personlighetstest inte bör användas vid antagning till polisutbildningen.

Rekryteringsmyndigheten anser att det är mycket viktigt att urvalet mot polisutbildningen och yrket håller hög kvalitet när man ska välja ut de som har de bästa förutsättningarna att tillgodogöra sig utbildningen och utföra arbetet som polis. Felrekryteringar kan få mycket stora konsekvenser för såväl den enskilde polisen som för samhället. Rekryteringsmyndigheten förordar därför en multimetodansats där flera urvalsmetoder används och att både begåvningsstest och personlighetstest tillsammans med en psykologintervju ingår vid urvalet till polisutbildningen även i fortsättningen.

Begåvningsstest

Att som utredningen rekommenderar ta bort begåvningsstestet och istället använda betyg har dåligt stöd i aktuell forskning¹ och de två urvalsmetoderna mäter endast delvis samma sak. Forskning visar att betyg är en god prediktor för utbildningsframgång, men målet bör vara att de sökande ska klara av såväl polisutbildningen som arbetet som polis. Urval till polisutbildningen bör alltså syfta till att predicera långsiktigt framgång och inte enbart prestation under utbildningen. Detta är viktigt eftersom sambanden mellan utbildnings- och arbetsprestation är låga inom polisyrket.

Utifrån omfattande forskning² anses begåvningsstest generellt sett vara den enskilt bästa urvalsmetoden för att predicera arbetsprestation och metoden är dessutom kostnadseffektiv. Internationellt, och då även i de nordiska grannländerna, ingår begåvningsstest därför som regel vid urval till polisutbildningen. Begåvning har visats sig vara viktig främst för problemlösningsförmågan i nya situationer och för förmågan att lära. Det är en personlig egenskap som hör samman med flexibilitet, omställningsförmåga och stresstålighet – förmågor som är viktiga i den enskilde

¹ Aamodt, M.G. (2004). Research in law enforcement selection. Boca Raton: Brown Walker Press.

² Schmidt, F.L. & Hunter, J.E. (1998). The validity and utility of selection methods in personnel psychology: Practical and theoretical implications of 85 years of research findings. Psychological Bulletin, 124(2).

polisens vardag. Rekryteringsmyndigheten menar alltså att det finns goda skäl att behålla begåvningsstestet i urvalsprocessen. Både för att välja bort de sökande med lägst resultat och sämre förutsättningar att klara av det komplexa arbetet som polis, men också för att välja ut de som är mest lämpade.

Förslagsvis används det nuvarande begåvningsstestet Uniq eller högskoleprovet. Det senare alternativet skulle innebära att alla sökande genomför högskoleprovet och gränsen sätts till 0,5 för att anta personer med goda förutsättningar att klara både utbildning och arbete.

Personlighetstest

I linje med Rekryteringsmyndighetens strävan att använda urvalsmetoder med tydligt forskningsstöd valde man att inkludera ett personlighetstest i den nuvarande processen. Annell (2015) visade i sin avhandling³ att personlighetstest var den enskilda urvalsmetod som över tid och i förhållande till kriterier på framgångsrikt urval av poliser (studie- och arbetsprestation, arbetstillfredsställelse, viljan att stanna kvar i polisyrket samt hälsa), var den enskilt stabilaste prediktorn av framgång under studier och arbete.

Att använda personlighetstest ligger också i linje med internationell praxis. I exempelvis Nederländerna använder man samma personlighetstest i urvalet till polisutbildningen som det som nu används i Sverige (NEO-PI-R).

Krav på genomgången säkerhetsprövning

Enligt Rekryteringsmyndighetens uppfattning är det viktigt att man kontrollerar inte enbart i misstankeregistret och i belastningsregistret. Det är också viktigt att man gör en säkerhetsprövning med registerkontroll enligt säkerhetsskyddslagen och säkerhetsförordningen. Syftet med kontrollerna är visserligen olika men ytterst handlar det om att förhindra att olämpliga personer får tillträde till polisutbildningen och till polisyrket.

Rekryteringsmyndigheten tillstyrker utredningens förslag om kravet att den som söker till polisutbildningen ska ha genomgått säkerhetsprövning och att detta ska vara ett av kraven för grundläggande behörighet i högskoleförordningen.

9.3.4 Krav på särskild behörighet

Övriga krav som den sökande måste uppfylla för att kunna tillgodogöra sig utbildningen som leder till polisexamen

Medicinska krav

Rekryteringsmyndigheten anser att de medicinska krav som gäller för tillträde till dagens polisutbildning ska gälla även framöver. Som polis måste man klara av att arbeta i alla tänkbara miljöer och under påfrestande förhållanden. Detta innebär att vissa hälsotillstånd inte kan accepteras. De medicinska kraven är också uppställda för att säkerställa att den enskilde inte kommer till skada under utbildningen eller under tjänstgöringen som polis.

Rekryteringsmyndigheten delar utredningens uppfattning att de medicinska kraven bör vara särskilda behörighetskrav och att kraven bör ingå i områdesbehörigheten för polisutbildningen.

³ Annell, Stefan: Hållbar polisrekrytering. Teoretiska, metodologiska och praktiska perspektiv på rekrytering och urval. Doktorsavhandling. Stockholms universitet 2015.

Rekryteringsmyndigheten utgår ifrån att myndighetens kunskap och erfarenhet inom det medicinska området tas till vara när det gäller vilka medicinska krav som ska gälla samt vilka undersökningar och tester som behöver göras.

Drogtest

Rekryteringsmyndigheten delar utredningens uppfattning att de som antas till polisutbildningen ska vara drogfria och att drogtestning ska genomföras även fortsättningsvis. Detta är en viktig signal till de sökande och till allmänheten.

Krav på normal fysisk förmåga

Rekryteringsmyndighetens uppfattning är att gällande krav på muskelstyrka och fysisk arbetsförmåga ska gälla även framöver. De fysiska kraven är nödvändiga för att den enskilde ska kunna genomföra polisutbildningen och kunna arbeta som polis. I likhet med utredningen anser myndigheten att skilda styrkekrav ska gälla för män och kvinnor.

Rekryteringsmyndigheten delar utredningens uppfattning att kravet på fysisk förmåga bör ses som särskilt behörighetskrav och att kravet bör ingå i områdesbehörigheten för polisutbildningen.

Övrigt

Rekryteringsmyndigheten delar inte utredningens uppfattning att Polismyndighetens webbaserade formulär för ansökan till polisutbildningen, PWA, inte ska användas vid antagningen till utbildningen.

Det webbaserade formuläret används för att undersöka den sökandes grundläggande lämplighet när gäller hälsa, fysik och personliga förutsättningar. Det används även för att inhämta den sökandes syn på Polismyndighetens värdegrund.

Formuläret utarbetades inför den nya antagningsprocessen då polisutbildningen historiskt sett haft ett mycket högt söktryck och Polismyndigheten sökte ett verktyg för tidig selektering. Anledningen var att man då inte skulle behöva kalla de sökande som uppenbart inte uppfyller kraven för polisutbildningen och polisyret till medicinsk och psykologisk prövning vid Rekryteringsmyndigheten.

Att ta bort det webbaserade formuläret innebär en risk för att många av de som inte uppfyller kraven ändå går vidare i antagningsprocessen men blir borttagna senare. Detta är till nackdel för den enskilde och för Polismyndigheten – både när det gäller tid och pengar.

Rekryteringsmyndigheten anser därför att någon form av selekteringsverktyg ska användas i antagningsprocessen till polisutbildningen och att det ska användas så tidigt som möjligt i processen.

9.5 Överklagan

När det gäller frågan om överklagan gör Rekryteringsmyndigheten samma bedömning som utredningen och tillstyrker därför förslaget att högskoleförordningens regler för överklagan ska gälla även för polisutbildningen.

10.4.3 Villkor för att Polismyndigheten ska ta emot studenter för den verksamhetsförlagda delen av utbildningen

Rekryteringsmyndigheten delar utredningens uppfattning att det måste göras en ny säkerhetsprövning med registerkontroll innan studenten får påbörja den verksamhetsförlagda utbildningen.

13.5 Hur våra förslag förväntas påverka jämställdheten och mångfalden på polisutbildningen

Rekryteringsmyndigheten delar utredningens åsikt att mångfalden inom poliskåren är viktigt för trovärdighet och legitimitet. Myndigheten menar dock att detta arbete behöver göras främst i attraktionsfasen och inte genom att ändra antagningskraven eller genom att ta bort urvalsmetoder som har starkt forskningsstöd. Enligt Rekryteringsmyndigheten ska de sökande som bäst uppfyller kraven inför utbildning och arbete antas till polisutbildningen och de metoder som har starkast vetenskapligt stöd ska användas. Detta är en viktig princip för att urvalet ska vara trovärdigt och klara eventuella överklaganden om diskriminering.

Beredning och beslut

I den slutliga handläggningen av detta ärende har deltagit chefsläkaren Björn Bäckstrand, chefspsykologen Rose-Marie Lindgren, psykologen Britta Törner och kundchefen Lars-Åke Kvarnström. Generaldirektören Christina Malm har beslutat efter föredragning av chefsjuristen Kjell Kastman.

Christina Malm

Kjell Kastman