

Polisutbildning för specialister



Sammanfattning

Polisen har ett unikt uppdrag. Polisen ska såväl skydda samhället i stort samt värna människors fri- och rättigheter och ingripa när dessa rättigheter kränks. För att kunna utföra det uppdraget har polisen särskilda befogenheter i form av rätten att använda våld och tvång. Dessa befogenheter ställer stora krav på Polisens organisation och de polisanställda.

Sammansättningen av kompetenser inom Polisen ska utgå från Polisens uppdrag. Utgångspunkten är att en polisanställd har de kunskaper och befogenheter som krävs för de arbetsuppgifter man arbetar med och att ingen ges befogenheter som man inte har kompetens för.

Det finns i dag en stor enighet om att polisen har behov av att stärka kompetensen inom framförallt utredningsprocessen. Detta behov avser såväl ökad som breddad kompetens.

Rikspolisstyrelsen konstaterar att denna kompetensförstärkning bör ske på tre sätt:

1. En fortsatt utveckling av den polisiära kompetensen.
2. Ett mer effektivt användande av specialistkompetens vilket kräver författningsändringar.
3. En särskild polisutbildning för specialister som medför att de blir poliser.

Denna promemoria behandlar framförallt frågan om polisutbildning för specialister. Promemorian Utökade befogenheter för civil personal inom Polisen behandlar frågan om ett effektivt användande av annan kompetens än den polisiära samt de författningsändringar som detta kräver.

Innehåll

1	INLEDNING.....	4
2	BEHOVET AV SPECIALISTKOMPETENS.....	4
3	FLER POLISER I POLISEN	6
3.1	Behörighetskrav för anställning som polis.....	7
3.2	Tidigare utredningars förslag.....	8
3.3	Behov av utvecklingsmöjligheter - karriärvägar.....	9
3.4	Polisutbildning för specialister.....	10
3.4.1	Utbildningens innehåll.....	11
3.5	Polisutbildning för chefer.....	12
4	SAMMANFATTANDE SYNPUNKTER	13

1 Inledning

Regeringen gav den 13 december 2012 i uppdrag till Rikspolisstyrelsen att utveckla polisens grundutbildning samt att redovisa behovet av att personer med annan utbildning än polisutbildning ska få utföra polisiära arbetsuppgifter som omfattar sådana uppgifter som i dag endast får utföras av polisman (Ju2012/8213/PO, Ju2007/1410/PO, Ju2007/5570/PO, Ju2008/3540/PO och Ju2010/4872/PO). Uppdraget i den sist nämnda delen redovisas i promemorian Utökade befogenheter för civil personal inom Polisen och i denna promemoria om polisutbildning för specialister.

Arbetet med promemorian har utförts av en arbetsgrupp inom Rikspolisstyrelsen och hållits samman av Rättsavdelningen. Synpunkter har inhämtats från polismyndigheterna vid ett länspolismästarmöte samt från personalorganisationerna och Polishögskolan.

2 Behovet av specialistkompetens

Polisens uppgifter spänner över ett stort område. Enligt 2 § polislagen (1984:387) hör det till polisens uppgifter att förebygga brott och andra störningar av den allmänna ordningen och säkerheten, bedriva spaning och utredning i fråga om brott som hör under allmänt åtal, lämna allmänheten skydd, upplysningar och annan hjälp när sådant bistånd lämpligen kan ges av polisen samt fullgöra den verksamhet som ankommer på polisen enligt särskilda bestämmelser.

Sammansättningen av kompetenser inom Polisen ska utgå från Polisens uppdrag. För att klara Polisens mycket vida uppdrag och kunna bedriva verksamheten på ett effektivt sätt och med hög kvalitet behöver Polisen medarbetare med olika kunskapsbakgrund. Rikspolisstyrelsens bedömning är att behovet av olika kompetenser ökar.

Såväl samhällsutvecklingen som brottsutvecklingen i samhället ställer nya krav och innebär också delvis förändrade utmaningar för polisen. Inte minst gäller det den grova organiserade brottsligheten, den ökade graden av internationalisering och förskjutningen till nya brottsplatser, det vill säga internetrelaterad brottslighet m.m. Även kraven på ökad upplysning av mängdbrotten innebär utmaningar för framtidens polis.

Polisen har också på senare tid ökat rekryteringen av specialister och utredare med akademisk kompetens ofta i kombination med erfarenhet av andra områden än det polisiära.

I Rikspolisstyrelsens senaste budgetunderlag 2014-2016 (februari 2013) anges bl.a. att

Sammansättningen av kompetenser ska utgå från Polisens uppdrag. Polisen behöver därför medarbetare med olika kunskapsbakgrund för att klara uppdraget. Rikspolisstyrelsens bedömning är att behovet av olika kompetenser ökar. Erfarenheterna som gjorts av att använda kompletterande kompetenser till den polisiära i bl.a. utredningsverksamheten är goda, både avseende utredningar av mängdbrott och utredningar av annan brottslighet.

Polismyndigheterna har mot bakgrund av ovanstående med start under år 2011 tilldelats extraresurser för att rekrytera annan kompetens än den rent polisiära. Syftet är att komplettera den polisiära verksamheten med kompetens inom ekonomi, teknik, beteendevetenskap, forensisk vetenskap samt analys för att ytterligare säkerställa kvaliteten i verksamheten. Rikspolisstyrelsen kommer även framgent att identifiera och omhänderta de behov av specialistkompetens som är nödvändiga för att möjliggöra verksamhetens fortsatta utveckling.

Rikspolisstyrelsen bedömer att annan kompetens än den rent polisiära även framdeles kommer att vara en förutsättning för att förbättra verksamhetens kvalitet och resultat långsiktigt. Rikspolisstyrelsen ser därför behov för de kommande åren att ytterligare öka antalet anställda med specialistkompetens inom bland annat nedanstående områden, så att Polisen långsiktigt både breddar och fördjupar organisationens samlade förmåga.

Teknikutvecklingen påverkar verksamhet, struktur och kultur samt skapar ständigt nya förutsättningar för kriminell verksamhet, nya brott och nya hotbilder. Exempelvis har Internet kommit att bli en viktig arena för brottslighet. Polisens arbete på Internet har flera perspektiv som kräver expertkompetens för att utvecklas. Det handlar dels om att utreda med hjälp att information på Internet, dels Polisens synlighet i brottsförebyggande syfte.

Internationellt arbete blir allt vanligare i takt med att brottsligheten blir mer gränsöverskridande. Att arbeta över nationsgränserna kräver samverkan mellan Polisen och andra aktörer inom olika områden, vilket kräver motsvarande erfarenhet och kunskap. Det internationella arbetet ställer krav på såväl utveckling av kompetensen hos nuvarande medarbetare, som rekrytering av ny kompetens. Polisen kommer därför under perioden att behöva rekrytera personer med specialistkunskaper inom varierande områden.

Mot bakgrund av detta behov av breddad kompetens anser Rikspolisstyrelsen att det är viktigt att polisen kan attrahera och behålla personer med annan yrkeserfarenhet och utbildningsbakgrund än polisprogrammet och att polisen fortsätter att anställa personer som kan komplettera verksamheten med sin specialistkompetens.

I den brottsbekämpande verksamheten har behovet av olika specialistfunktioner länge varit mest framträdande i den kvalificerade brottsutredande verksamheten men det blir även allt vanligare att personer med annan utbildningsbakgrund än polisutbildningen anställs som analytiker inom underrättelseverksamheten. Specialisterna som är verksamma inom utredningsverksamheten och underrättelseverksamheten arbetar helt eller delvis med samma arbetsuppgifter som personer med polisiära titlar och befogenheter. Inom den del av utredningsverksamheten där det finns behov av kompetens inom teknik, ekonomi, juridik, miljö, psykologi, beteendevetenskap och internationell kompetens har man anställt specialister med sådan utbildningsbakgrund och yrkeserfarenhet. I den kvalificerade kriminaltekniska verksamheten vid SKL har majoriteten av anställda specialistkompetens inom biologi, kemi, teknik och andra forensiska vetenskaper. Även i den kriminaltekniska verksamheten som sker ute på myndigheterna börjar dock behovet och förekomsten av sådana specialister öka.

Specialister och specialistkompetens behövs och förekommer även i andra delar av polisen. Inom gränspolisens verksamhet med gränskontroll, verkställighet och avvisning av utlänningar enligt utlänningslagstiftningen är exempelvis kunskap och erfarenhet inom utlänningsrättens område avseende

flyktingfrågor och från arbete i Migrationsverket eller internationella organ värdefull. Rekrytering av sådan kompetens blir vanligare. I polisens uppgifter ingår att årligen besluta i ca 500 000 tillståndsärenden. Handläggningen av dessa ärenden utförs till en del av personal med annan yrkeserfarenhet och kompetens.

Inom polismyndigheternas stabs- och stödverksamhet och inom Rikspolisstyrelsens verksamhet inom IT, ekonomi, HR, juridik, utveckling är många med sådan utbildningsbakgrund och specialistkompetens anställda.

3 Fler poliser i polisen

Det är väsentligt för en effektiv verksamhet och viktigt för samtliga personalkategorier att yrkesmässigt kunna utvecklas inom polisen. Det råder inte brist på kvalificerade arbetsuppgifter i polisverksamheten men många arbetsuppgifter i den operativa polisverksamheten kräver att man är polis och många vägar är därför stängda inom polisen om man inte har en polisiär kompetens.

Som konstaterats i promemorian Utvidgade befogenheter för civil personal inom Polisen finns det vissa legala hinder för att denna kompetens ska kunna tas tillvara fullt ut och Rikspolisstyrelsen föreslår därför en rad ändringar i lagstiftningen för att undanröja dessa hinder.

Flera av de åtgärder som utförs i polisens verksamhet är emellertid av sådan art att det inte är lämpligt att andra än polisutbildad personal får utföra dem. Det gäller i första hand sådana åtgärder där fysiskt våld kan behöva användas eller där det finns en risk för att sådant våld ska användas. Poliser har genom sin utbildning och erfarenhet kompetens att hantera situationer där olika tvångsingripanden kan aktualiseras. Det innebär bl.a. att de har kompetens att genom sitt bemötande minska risken för att våld behöver tillgripas. De har också kompetens för att för det fall någon form av våld behöver tillgripas hantera detta på ett proportionerligt och lagligt sätt. Exempel på sådana åtgärder enligt RB är medtagande till förhör, gripande utan anhållningsbeslut eller husrannsakan utan föregående beslut pga. fara i dröjsmål. I polislagen finns andra exempel på olika tvångsåtgärder som kräver polismans befogenhet och kompetens.

Detsamma gäller beslut som är av särskilt ingripande karaktär, t.ex. om frihetsberövande om att avvisa eller avlägsna deltagare i folksamlingar enligt 13 c § polislagen, om hämtning av barn enligt 21 kap. föräldrabalken eller om åtgärder enligt 10 § andra stycket samma kapitel eller beslut enligt utlänningslagen som är förbehållet polischefer, dvs. länspolismästare, biträdande länspolismästare, polismästare, polisöverintendent, polisintendent eller polissekreterare, se 3 kap. 8 § polisförordningen. Delegation förekommer i stor utsträckning till kommissarier, ofta vakthavande befäl, och även till kvalificerade inspektörer.

Av 3 kap. 6 a § polisförordningen framgår bl.a. att polismyndigheten ska se till att ärenden fördelas mellan de anställda efter deras kvalifikationer. Vid fördelningen ska myndigheten beakta vad som krävs för att upprätthålla kvalitet och säkerhet i handläggningen och se till att effektivitet och snabbhet i verksamheten främjas. Myndigheten ska också beakta i vilken utsträckning handläggningen kräver särskild kompetens, utbildning eller erfarenhet. Samtidigt ska myndigheten se till att ärendena inte handläggs av personal som är mer kvalificerad än vad ärendet kräver.

Verksamheten har behov dels av att komplettera polisverksamheten med specialistkompetens dels av att kunna använda dessa specialister mer flexibelt och effektivt än idag. Inom den brottsbekämpande verksamheten arbetar specialisterna helt eller delvis med samma arbetsuppgifter som sina poliskollegor dock utan att vara poliser och utan polisiära befogenheter. En sådan uppdelning inom verksamhet med i huvudsak likartade arbetsuppgifter gynnar inte verksamheten. Det kan även leda till oklarheter såväl internt som i förhållande till allmänheten ifråga om kompetens, befogenheter och erfarenhet. Rikspolisstyrelsen är således av uppfattningen att ligger ett stort värde i att personer med annan utbildningsbakgrund och erfarenhet som är värdefull för att komplettera den polisiära kompetensen efter erforderlig utbildning ska kunna utföra även arbetsuppgifter som kräver att man är polis.

Rikspolisstyrelsen därför utrett frågan om möjligheterna att kunna erbjuda specialister anställda inom polisen en polisutbildning som ger polisiär kompetens och behörighet att anställas som polis.

3.1 Behörighetskrav för anställning som polis

Regeringen beslutar med stöd av 4 § polislagen (1984: 387) vad som avses med polisman. I 1 kap. 4 § polisförordningen (1998:1558) finns en definition av vad som avses med polisman. Enligt bestämmelsen avses med polisman; länspolismästare, biträdande länspolismästare, polismästare, polisöverintendent, polisintendent, polissekreterare, kommissarie, inspektör, polisassistent samt polisaspirant. Dessutom anses vissa befattningshavare vid Rikspolisstyrelsen som polismän.

I 6 kap. 9 § polisförordningen anges de behörighetskrav som gäller för att anställas som polis. Bestämmelsen lyder:

Behörig att anställas som polisaspirant är den som genomgått polisprogrammet vid Polishögskolan.

Behörig att anställas som kommissarie, inspektör eller polisassistent är den som har genomgått

- 1. polisprogrammet vid Polishögskolan och aspirantutbildning,*
- 2. aspirantutbildning vid en polismyndighet eller polisutbildning för specialister vid Polishögskolan,*
- 3. grundutbildningen vid Polishögskolan enligt äldre bestämmelser, eller*
- 4. grundkursen vid Polishögskolan och fullgjort altherningsstjänstgöringen enligt äldre bestämmelser.*

Om det finns särskilda skäl får Rikspolisstyrelsen i ett enskilt fall medge undantag från vad som har föreskrivits i andra stycket.

För att anställas som polis gäller således som regel att en person ska ha genomgått en polisär grundutbildning enligt äldre eller nyare modell samt genomfört praktik på polismyndighet. Bestämmelsen lämnar dock utrymme för att uppnå behörigheten att kunna anställas som polis genom att genomgå en polisutbildning för specialister vid Polishögskolan enligt punkt 2 ovan. Enligt bestämmelsen är det således möjligt att anställas som polis utan att ha genomgått en hel polisiär grundutbildning.

Det finns inte motsvarande författningsreglerade behörighetskrav för personal på chefsnivå som polisintendenter, polismästare, länspolismästare m.fl. som enligt 1 kap. 4 § polisförordningen är polismän. I 3 kap. 9 § polisförordningen anges dock att polismyndigheterna ansvarar för att anställda som bedöms vara lämpade för chefsbefattningar ges möjligheter till kompetensutveckling. Har den som ska anställas som chef inom polisen inte tidigare genomgått polisprogrammet vid Polishögskolan eller motsvarande utbildning, ska polismyndigheten i samråd med Rikspolisstyrelsen se till att han eller hon får den polisutbildning som behövs för chefsuppdraget. Rikspolisstyrelsen har angett vilka anställningskrav som gäller för denna kategori i polisens föreskrifter (FAP 712-1) samt i Rikspolisstyrelsens beslut om grundläggande krav för anställning som polischef (beslut den 20 september 2010 i ärende HR 778-3611/09).

3.2 Tidigare utredningars förslag

Det är framförallt två utredningar som har lämnat förslag på hur specialister skulle kunna användas och utbildas för polisiär verksamhet.

Utredningen Ökad effektivitet och rättssäkerhet i brottsbekämpningen, SOU 2003:74 (BRU-rapport) föreslog att utredare utan polisutbildning efter utbildning i bl.a. straffrätt, straffprocessrätt och polisiära arbetsmetoder skulle benämnas kriminalutredare och få samma befogenheter som en polisman under en brottsutredning (s. 301 f.). Utredningen föreslog även författningsändringar som medgav befogenhet att bruka våld i de situationer som avses i 10 § första stycket 1-6 polislagen. Enligt utredningen skulle det inte finnas krav på högskolebakgrund men utredningen antog att detta ändå skulle vara det största behovet. Utredningen avvisade dock tidigare förslag om att utredarna skulle benämnas poliser eftersom det enligt utredningen i allmänhetens ögon skulle riskera att ge upphov till missförstånd och förvecklingar (s. 300). Utredningens förslag har inte genomförts.

Utredningen Framtidens polis och framtidens polisutbildning, SOU 2007:39 och 2008:39, föreslog i det andra betänkandet bl.a. en ettårig högskoleutbildning på avancerad nivå som skulle ge specialistpolisexamen. Behörighetskravet för att antas till denna utbildning skulle vara akademisk examen, polis eller annan. För de studerande vid specialistpolisprogrammet som inte genomgått polisprogrammet föreslogs ytterligare en halv termin ingå med

tyngdpunkten förlagd till ämnet polisiärt arbete eller polisvetenskap. Såväl de som tog polisexamen som specialistpolisexamen och anställdes av polismyndighet skulle benämnas poliser. De skulle också få samma befogenhet som andra poliser inom sitt verksamhetsområde. Enligt utredningen skulle ett genomförande av förslagen bredda polisyrket och ge fler människor möjlighet att arbeta som poliser. Polisyrket skulle också öppnas upp för annan kompetens och nya karriärvägar skapas.

3.3 Behov av utvecklingsmöjligheter – karriärvägar

Förutom polischefer som med annan bakgrund och som efter utbildning blivit poliser i formell mening har specialister som arbetar inom polisen begränsade möjligheter att utan kompletterande polisär kompetens utvecklas inom kärnverksamheten och utföra andra arbetsuppgifter än de som ligger i den specialisteroll i vilken de anställdes. Specialister med annan teoretisk utbildningsbakgrund t.ex. ekonomer, jurister och analytiker har ofta kommit upp en bit i ålder, har tidigare yrkesvana, vana vid att bedriva utredningsarbete inom sitt område, uttrycka sig i skrift och att föredra ärenden. Dessa specialister skulle kunna användas mer flexibelt och för verksamheten mer effektivt om de kunde erbjudas utvecklingsmöjligheter inom polisen och efter erforderlig utbildning även kunna anställas i polisiära funktioner.

Polismyndigheterna upplever att varumärket Polisen har ett gott rykte på arbetsmarknaden och att det är många sökande till specialisttjänster och andra icke-polisiära arbetsuppgifter. Det är således inte svårt att rekrytera personer med specialistbakgrund till polisen. Däremot menar flera att det finns en ökad risk att dessa personer i avsaknad av utvecklingsmöjligheter inom polisen efter en tid söker sig till andra myndigheter. Andra myndigheter har insett dessa personers värde och drar nytta av den kompetens som de har tillägnat sig i arbetet inom polisen. Dessa myndigheter kan i vissa fall erbjuda specialisterna bättre utvecklingsmöjligheter och bättre löneutveckling. Särskilt påtagligt uppges det vara att analytiker i underrättelseverksamheten rekryteras till andra myndigheter.

Det är en viktig framgångsfaktor att kunna behålla specialistkompetens och få full verksamhetsnytta genom att effektivt och flexibelt kunna använda den samlade kompetens som finns inom polisen. Därmed behöver polisen kunna erbjuda karriärmöjligheter och polisutbildning även för andra än de som redan genomgått polisprogrammet.

Utredningen En ny polisutbildning SOU 2008:39 föreslog en ettårig specialistutbildning på högskolenivå som skulle vara öppen för såväl poliser som personer med annan utbildningsbakgrund. För den senare gruppen föreslogs en tilläggsutbildning på ca tre månader i grundläggande polisutbildning och att dessa därefter skulle anställas som poliser. Förslaget har inte genomförts.

Även om det inte blir aktuellt med en specialistutbildning på högskolenivå enligt den modell utredningen föreslog delar Rikspolisstyrelsen utredningens uppfattning att det är angeläget att såväl poliser som specialister med annan

utbildningsbakgrund ska kunna komplettera sin utbildning för att kunna ta på sig mer kvalificerade arbetsuppgifter inom polisen och att båda dessa vägar bör utnyttjas.

Rikspolisstyrelsen anser att det med stöd av 6 kap. 9 § 2 polisförordningen finns skäl inrätta en polisutbildning för specialister vid Polishögskolan. Grundtanken är att polisanställda ska ha de kunskaper och befogenheter som behövs för de arbetsuppgifter man arbetar med och att ingen ska ges befogenheter man inte har kompetens för. Utbildningen bör därför vara en vidareutbildning för att specialister efter genomgången utbildning ska kunna anställas och ha funktion som poliser på olika nivåer och inom olika polisiära verksamhetsområden. Dessa poliser ska ha samma rättigheter och skyldigheter i anställningen som andra poliser med motsvarande arbetsuppgifter.

3.4 Polisutbildning för specialister

Med hänsyn till att det inte införts utökade möjlighet för specialister att gå vidare till kriminalutredare eller specialistpolis enligt tidigare utredningar menar Rikspolisstyrelsen att 6 kap. 9 § polisförordningen är en framkomlig väg för att möjliggöra för specialister att efter polisutbildning anställas som polis.

Någon centralt anordnad polisutbildning för specialister vid Polishögskolan finns inte idag. Polishögskolan har dock under de senaste 12 åren skapat och genomfört en mängd olika polisgrundutbildningar för olika grupper. Genomgående har de olika utbildningarna utformats från den fastslagna utbildningsplanen för Polisprogrammet. Beroende på gruppernas olika bakgrund och förkunskaper har längden och innehållet varierat kraftigt.

Höstterminen 2000 startade en förkortad och anpassad grundutbildning för 23 yrkesväxlande officerare från försvarsmakten. En validering gjordes utifrån gruppens gemensamma bakgrund och valda delar av Polisprogrammets delkurser utgick. Utbildningen var stationär vid Polishögskolan och deltagarna var under studietiden anställda av försvaret.

Vårterminen 2002 startade en anpassad grundutbildning för 17 civilanställda från ett antal polismyndigheter i landet. Även i detta fall gjordes en validering där gruppens erfarenheter och kunskaper vägdes mot Polisprogrammets innehåll. Utbildningen genomfördes på distans och deltagarna var anställda och arbetade deltid i sin anställningsmyndighet under studietiden.

Höstterminen 2005 genomfördes på nytt en grundutbildning för yrkesväxling från militär till polis med 48 deltagare. Denna omgång läste största delen av de teoretiska momenten på distans. Färdighetsmomenten som skytte, självskydd och bilkörning genomfördes vid Polishögskolan. Akutsjukvård var ett exempel på vad deltagarna bedömdes redan ha fullgoda kunskaper och färdigheter i.

Vårterminen 2006 startade en utbildning för specialister. Utbildningen initierades som en uppdragsutbildning, dock med väldigt få elever där de sökande fick lämna in en detaljerad CV där yrkeserfarenheter och utbildningar redovisades i detalj. Bland annat krävdes delkursbeskrivningar från de akademiska studierna. Efter urval stannade deltagarantalet vid tre stycken. Från Polishögskolan tillkom en filosofie doktor i sociologi. Vid valideringen jämfördes innehållet i de teoretiska studierna hos varje deltagare med Polisprogrammets kursplaner och en bedömning gjordes vilka kunskaper och färdigheter som individen redan hade. Utifrån valideringen utformades tre individuellt anpassade utbildningsplaner som fastslogs av rektor. Utbildningstiden varierade mellan nio månader och ett år. Under studietiden arbetade deltagarna deltid i sina ordinarie arbeten och de teoretiska studierna genomfördes på distans. Två av deltagarna blev godkända och erhöll polisexamen, den tredje underkändes i delar av färdighetsmomenten i utbildningen och valde till slut att hoppa av. Efter avslutade studier vid Polishögskolan genomgick deltagarna aspirantutbildning, som även den var anpassad efter deltagarnas behov.

Därutöver har sedan 2000 har ett tjugotal utländska poliser genomgått individuellt anpassade studiegångar för att få en svensk polisexamen. Valideringen gjordes i dessa fall individuellt och Polisprogrammets innehåll jämfördes med den utbildning som varje individ genomgått i utlandet. En förutsättning för genomförandet var att varje deltagare kunde presentera i detalj innehållet i den utbildning man hade med sig.

Behovet av att införa en sådan central polisutbildning för specialister enligt 6 kap. 9 § polisförordningen har blivit alltmer påtagligt. Under 2013 kommer därför arbetet med att ta fram och implementera en sådan utbildning fortsätta. Polishögskolan kommer få i uppdrag att ta fram en sådan polisutbildning för specialister.

3.4.1 *Utbildningens innehåll*

Innehållet i en polisutbildning för specialister utan polisiär grundutbildning har diskuterats i båda de tidigare nämnda utredningarna.

Utgångspunkten är att efter en sådan utbildning så ska specialisten ha tillägnat sig de kunskaper och färdigheter som krävs för att utföra även arbetsuppgifter som kräver poliskompetens och polisiära befogenheter. Utbildningen ska också ge de färdigheter som krävs för att använda sådan polisiär utrustning som krävs i arbetet. Samma rättigheter skyldigheter i anställningen ska gälla dessa personer som andra poliser med motsvarande arbetsuppgifter.

Specialisterna med akademisk bakgrund och yrkeserfarenhet har ofta en betydande utredningsvana och erfarenhet av att uttrycka sig i skrift och att föredra ärenden. Däremot har de inte, åtminstone inte som nyanställda, samma kunskap och erfarenhet av polisiära metoder och arbetsuppgifter. En polisutbildning måste därför utformas med inriktning på att komplettera deras tidigare kompetens med den polisiära.

En polisutbildning för specialister bör således innehålla utbildning i

- polisiära arbetsmetoder,
- straffrätt,
- straffprocessrätt,
- förhörsteknik
- bevisvärdering och beviskrav,
- kriminalteknik
- föredragningsteknik och dokumentation
- tvångsmedelsanvändning
- utbildning och färdighetsträning för användning av skjutvapen
- utbildning och färdighetsträning för polisiär utrustning

Andra myndigheter t.ex. Skatteverket, Tullverket och Kustbevakningen bedriver i dag brottsbekämpande och brottsutredande verksamhet och har under många år bedrivit sådan verksamhet med personal som utöver sin utbildningsbakgrund och erfarenhet inom myndighetens verksamhet fått en kompletterande utbildning i brottsutredning och tvångsmedelsanvändning. Skatteverkets utbildning för skattebrottsutredare har genomförts i Polishögskolans regi.

Erfarenheterna från andra brottsbekämpande myndigheter, erfarenheterna från polischefsutbildning och tidigare genomförda specialistutbildningar bör i denna del kunna ge vägledning av vilken nivå och vilket innehåll som krävs för utbildningen. Det närmare innehållet utformas av Polishögskolan och målsättningen är att inom ett år kunna genomföra en första utbildningsomgång.

3.5 Polisutbildning för chefer

För att attrahera och behålla specialister i verksamheten är det viktigt att det finns utvecklingsmöjligheter såväl för dem som genomgått polisutbildning och för dem som inte har gjort det. Ett gott ledarskap är en förutsättning för Polisens förmåga att fullgöra sitt uppdrag. Långsiktig och systematisk kompetensutveckling för Polisens chefer stärker hela verksamheten. Polisens har därför nationella, systematiska chefs- och ledarutveckling för befintliga och framtida chefer. Polisen har utvecklingsprogram, för tre ledarnivåer, som syftar till att stärka chefernas förmåga att leda verksamhet och medarbetare. För att säkerställa den framtida kompetensen, inom både kärn- och stödverksamheten anordnas chefsförsörjningsprogram där deltagarna förbereds och utvecklar sin förmåga att leda inför nya chefsuppdrag.

I polisens interna föreskrifter FAP 712-1 anges som grundläggande kravprofil för anställning av polisintendenter och polissekreterare akademisk examen eller polisexamen, utbildning i förvaltningsrätt eller Polisens chefsprogram – Det indirekta ledarskapet, minst tre års chefserfarenhet på indirekt ledarskapsnivå, med vilket menas chefer som leder genom andra chefer samt körkort klass B. Som meriterande anses utbildning på högskolenivå inom

ekonomi, juridik eller statsvetenskap samt övriga kunskaper och erfarenheter för strategisk ledarskapsnivå.

För den som anställs som polisintendent eller polissekreterare krävs att personen snarast genomgår en central utbildning i syfte att kunna fatta beslut i enlighet med 3 kap. 8 § första stycket polisförordningen, så kallade polis-chefsbeslut.

För chefer på högre nivåer än polisintendent finns motsvarande bestämmelser i Rikspolisstyrelsens beslut om grundläggande krav för anställning som polischef (beslut den 20 september 2010 i ärende HR 778-3611/09). Polismyndigheten ska också, enlighet med 3 kap. 9 § polisförordningen, i samråd med Rikspolisstyrelsen, se till att den som inte tidigare har genomgått polisprogrammet, snarast får den polisutbildning som behövs för chefsuppdraget.

Kraven i 3 kap. 9 § polisförordningen att tillhandahålla polisutbildning för chefer medför att man inom ramen för ledarskapsprogrammen vid behov anordnar polisutbildning anpassad för chefer med annan utbildningsbakgrund än polis som en del av programmet.

Specialister med fallenhet och önskan att utvecklas till chefer inom poliskarriären har redan i dag sådana möjligheter och erhåller med den utbildning som finns således en polistitel och polisiära befogenheter. Det kan dock finnas skäl att överväga om denna väg skulle kunna användas i större utsträckning än idag.

4 Sammanfattande synpunkter

Det finns ett behov för polisen att kunna använda sig av den civila resursen mer effektivt. Idag finns vissa legala hinder för detta. Rikspolisstyrelsen hemställer därför om att regeringen ska vidta åtgärder för att de författningsändringar som föreslås i promemorian Utökade befogenheter för civil personal inom Polisen.

Det bör också skapas nya vägar för specialister inom polisen att bli poliser. Rikspolisstyrelsen kommer därför att utveckla och anordna en utbildning för specialister som kommer att innebära att de som genomgår utbildningen blir poliser. Det krävs dock inte några författningsändringar för att genomföra detta.