

2017-08-17  
Ju2017/06645/PO

Justitiedepartementet

Polismyndigheten  
Box 12256  
102 26 Stockholm

## Uppdrag till Polismyndigheten angående förbättrad arbetsmiljö och fler karriärvägar för polisanställda

### Regeringens beslut

Regeringen ger Polismyndigheten i uppdrag att skapa förutsättningar för ytterligare förbättringar av arbetsmiljön samt fler karriärvägar för polisanställda enligt följande.

#### *Intensifierat arbetsmiljöarbete*

Polismyndigheten ska intensifiera det fortsatta systematiska arbetsmiljöarbetet inom de områden som identifierades i den arbetsmiljöstrategi som beslutades av myndigheten förra året, dvs.

- ledarskap/organisatorisk arbetsmiljö
- medarbetarskap
- fysisk arbetsmiljö
- social arbetsmiljö
- arbetsbelastning
- hot och våld

#### *Fler utvecklings- och karriärvägar*

Polismyndigheten ska också ta fram en strategisk plan på kort och lång sikt för fler utvecklings- och karriärvägar inom myndigheten.

#### *Uppdraget ska utföras i samverkan*

Polismyndigheten ska under uppdraget samverka med berörda arbetstagarorganisationer. Polismyndigheten ska även vid behov samråda med andra myndigheter.

Regeringskansliet (Justitiedepartementet) ska informeras om hur arbetet fortlöper senast den 1 februari 2018. Uppdraget ska slutredovisas senast den 1 november 2018. Redovisningen ska innehålla en redogörelse för vilka behov myndigheten har identifierat genom arbetet och hur dessa behov kan tillgodoses.

### **Skälen för regeringens beslut**

Regeringen har aviserat en kommande ökning av antalet anställda vid Polismyndigheten. Samtidigt har det förekommit ett missnöje bland vissa polisanställda och fler polismän än tidigare har lämnat yrket. Skälen som har angivits är i viss utsträckning relaterade till arbetsmiljö, utvecklings- och karriärmöjligheter samt ledarskap. För att lyckas locka fler att vilja söka sig till myndigheten och färre att vilja lämna yrket är det viktigt att Polismyndigheten är en attraktiv arbetsgivare, med en god arbetsmiljö och goda möjligheter för de anställda att utvecklas.

Skickliga chefer och en god ledarskapskultur är avgörande för en bra arbetsmiljö. Polismyndigheten har sedan ombildningen 2015 färre chefsnivåer. Antalet chefer på den direkta nivån, dvs. första linjens chefer, har emellertid blivit fler och många av dessa är nya på sina positioner. Det är därför viktigt att myndigheten har en långsiktig plan för hur ledarskapet ska utvecklas. Polisverksamhetens art och organisationskultur kräver ett närvarande ledarskap, med mycket dialog och kommunikation. En central del i ledarskapet är att skapa delaktighet och ha medarbetarnas kunskaper och erfarenhet i fokus. Ett gott ledarskap som möjliggör ett aktivt medarbetarskap är också en grundförutsättning för polisens förmåga att kunna fullgöra sitt uppdrag.

Polismyndigheten ska, i likhet med övriga myndigheter, arbeta systematiskt med den fysiska och sociala arbetsmiljön. Ett bra arbetsklimat och en bra gruppdynamik samt återkoppling och uppskattning skapar motivation och effektiva arbetsplatser. Att arbeta målmedvetet med arbetsbelastning, stress och likabehandling är särskilt viktiga komponenter.

Att hot och våld riktas mot polisanställda är helt oacceptabelt och ett angrepp mot demokratin. Regeringen har tillsatt en utredning som ska se över frågan om straffrättsligt skydd för blåjuspåsepersonal och andra samhällsnyttiga funktioner (dir. 2016:115). Frågan är samtidigt viktig ur arbetsmiljösynpunkt. Polismyndigheten måste arbeta systematiskt och aktivt med dessa

frågor, till exempel genom att ha väl inarbetade rutiner för hur hot och våld ska förebyggas och hanteras.

Möjligheter till utveckling på arbetsplatsen ger en stärkt yrkesmässig självkänsla som leder till hög motivation och lojalitet, vilket kan leda till att fler väljer att stanna kvar i myndigheten. Polismyndighetens verksamhet är komplex och beroende av att polisutbildade, specialister och stödfunktioner är delaktiga eller involverade i myndighetens utveckling och planering. För att göra en anställning i Polismyndigheten attraktiv och för att behålla erfarna medarbetare är det nödvändigt att, på ett bättre sätt än i dag, ge medarbetarna möjlighet att ta karriärkliv genom att exempelvis specialisera sig eller på andra sätt kunna utveckla sig inom professionen. Ett sätt att öka intresset hos lämpliga personer att söka sig till Polismyndigheten är att öka antalet karriärvägar. Det måste finnas utrymme för specialisering och att utveckla sig i sin yrkesroll, utan att bli chef.

Frågor rörande arbetsmiljö och utvecklingsmöjligheter är nära sammankopplade med kompetensförsörjning. Regeringen har därför också, i särskild ordning, gett Polismyndigheten ett uppdrag på det området.

På regeringens vägnar

Morgan Johansson

Markus Grundtman

Kopia till

Finansdepartementet/BA, ESA

Säkerhetspolisen

Åklagarmyndigheten

Domstolsverket

Arbetsgivarverket

Arbetsmiljöverket

OFR/S, P, O

Saco-S

Seko