



R&S

RiR 2025:13

Antagningen till polisutbildningen

Riksrevisionen är en myndighet under riksdagen med uppgift att granska statliga myndigheter och verksamheter. Vi bedriver både årlig revision och effektivitetsrevision. Genom ett grundlagsskyddat oberoende har Riksrevisionen ett starkt mandat och är en viktig del av riksdagens kontrollmakt som bidrar till förbättringar och demokratisk insyn.

Denna rapport har tagits fram inom effektivitetsrevisionen, vars uppgift är att granska hur effektiv den statliga verksamheten är. Vi lämnar även rekommendationer för att förbättra den granskade verksamheten. Effektivitetsgranskningar lämnas direkt till riksdagen som bereder dem tillsammans med en svarsskrivelse från regeringen.



Riksrevisionen

RiR 2025:13

ISBN 978-91-7086-716-3

ISSN 1652-6597

Tryck: Riksdagstryckeriet, Stockholm 2025

Beslutad: 2025-05-06
Diarienummer: 2024/0411
RiR 2025:13

Till: Riksdagen

Härmed överlämnas enligt 9 § lagen (2002:1022) om revision av statlig verksamhet m.m. följande granskningsrapport:

Antagningen till polisutbildningen

Riksrevisionen har granskat om regeringens, Polismyndighetens och Totalförsvarets plikt- och prövningsverks arbete med antagningen till polisutbildningen är effektivt. Resultatet av granskningen redovisas i denna granskningsrapport. Den innehåller slutsatser och rekommendationer som avser regeringen, Polismyndigheten och Totalförsvarets plikt- och prövningsverk.

Riksrevisorn Christina Gellerbrant Hagberg har beslutat i detta ärende. Revisionsdirektören Linda Jönsson har varit föredragande. Revisionsledaren Sara Kramers, datateknikern Oscar Larsen och enhetschefen Jesper Antelius har medverkat i den slutliga handläggningen.

Christina Gellerbrant Hagberg

Linda Jönsson

För kännedom

Regeringskansliet, Försvarsdepartementet, Justitiedepartementet
Polismyndigheten, Totalförsvarets plikt- och prövningsverk

Innehåll

Sammanfattning	5
1 Inledning	9
1.1 Motiv till granskning	9
1.2 Övergripande revisionsfråga och avgränsningar	10
1.3 Avgränsningar	10
1.4 Bedömningsgrunder	11
1.5 Metod och genomförande	13
1.6 Disposition	15
2 Bakgrund och beskrivning av antagningsprocessen	16
2.1 Plikt- och provningsverket ansvarar för antagningsprocessen	16
2.2 Antagningsprocessen	17
2.3 Antalet sökande och inställda till provning har minskat under senare tid	23
3 Det är inte säkerställt att antagningen selekterar ut lämpade kandidater för polisyrket	25
3.1 Det saknas en arbetsanalys som grund för vad som krävs i polisyrket	25
3.2 Kravprofilen är delvis implementerad i urvalsmetoden	27
3.3 En lägre andel kvinnor och personer med utländsk bakgrund klarar testerna	30
3.4 Störst andel personer faller ur antagningsprocessen i psykologintervjun	32
3.5 Mer än var tredje person med utländsk bakgrund underkänns i begåvningstestet	33
3.6 De fysiska testerna är inte anpassade efter polisyrket	35
3.7 Bakgrunden till gränsvärdena är otydlig	37
3.8 Urvalsmetoden är inte anpassad efter Polismyndighetens behov	38
3.9 Uppföljningen av polisurvalet varierar och begränsas delvis av sekretess	40
4 Antagningsprocessen kan bli mer effektiv	42
4.1 Kontrollmomenten för att minska risken för att olämpliga personer antas är inte tillräckliga	42
4.2 Sekretess mellan psykolog och polis försvårar bedömningsarbetet	43
4.3 Sekretessen medför ett ineffektivt nyttjande av resurser	45
4.4 Lämplighetsbedömning görs i två omgångar	46
4.5 Majoriteten av personalen är utbildad och har relevant kompetens	47
4.6 Personalen använder tillgängliga rutiner, men efterfrågar medicinsk bakgrundsinformation	47
4.7 Uppföljningen och kontrollen av avskilda studenter har brister	48
4.8 Pligt- och provningsverkets it-system begränsar möjligheterna att effektivisera antagningsprocessen	51
4.9 Polismyndigheten attraherar rätt målgrupper men många avstår från att boka tid för provning	52
5 Antagningsprocessen främjar inte god hushållning	54
5.1 Provningskapaciteten är överdimensionerad	54
5.2 Den kontinuerliga antagningen omöjliggör en behovsanpassad bemanning	56
5.3 Pligt- och provningsverket följer inte upp kostnaden specifikt för polisprovande	57

5.4	Nyttan med prövningshelger kan ifrågasättas	60
5.5	Den ordning som delmomenten genomförs i är inte kostnadseffektiv	61
5.6	Regeringen har inte följt upp om antagningsprocessen är ändamålsenligt organiserad	63
6	Slutsatser och rekommendationer	65
6.1	Slutsatser	65
6.2	Rekommendationer	70
	Referenslista	72
	Bilaga 1. Nordisk utblick	75
	Bilaga 2. Litteraturöversikt	97
	Referenslista bilagor	100

Sammanfattning

Riksrevisionen har granskat antagningen till polisutbildningen. Den övergripande slutsatsen är att antagningen inte är effektiv. Regeringen har under flera år prioriterat att öka antalet poliser. Granskningen visar att regeringens tillväxtmål samt styrningen av Plikt- och provningsverkets provningskapacitet har bidragit till dålig hushållning med statliga medel. Därutöver finns det brister i de underlag som ligger till grund för att avgöra och mäta vilken förmåga som krävs för polisyrket.

Det är inte säkerställt att antagningen selekterar ut lämpade kandidater för polisyrket

Polismyndigheten har inte tagit fram en heltäckande arbetsanalys som grund för vilka egenskaper och förmågor som krävs i polisyrket. Därmed är det inte säkerställt att de tester och gränsvärden som används i antagningsprocessen är anpassade för att mäta om de sökande har de förmågor som krävs för att lyckas i polisyrket. De tester som används för att mäta de sökandes styrka och kondition är validerade och vilar på vetenskaplig grund. Kvinnor har dock betydligt svårare än män att klara styrketestet, och det kan inte uteslutas att testet missgynnar kvinnor. Det kan även bero på att gränsvärdena är otillräckligt underbyggda. Färre personer med utländsk bakgrund klarar begåvningstestet, vilket i huvudsak inte kan härledas till skillnader i betyg eller poäng på högskoleprovet. Den urvalsmetod som används innebär att de sökande måste klara ett moment för att gå vidare till nästa. Detta är särskilt problematiskt i kombination med otillräckligt underbyggda gränsvärden, och innebär en ökad risk för att lämpade kandidater tidigt faller ur antagningsprocessen på oklara grunder. Sammantaget utgör detta potentiella hinder för att uppfylla regeringens ambition om en ökad mångfald i poliskåren.

Antagningsprocessen kan bli mer effektiv

Kontrollmomenten för att minska risken att olämpliga personer antas är inte tillräckliga. Den sekretess som omgärdar psykologintervjun, som innebär att psykologer och polisens intervjuledare inte kan dela information om de sökande, medför en osäkerhet i bedömningsarbetet. Detta innebär även en risk för dubbelarbete och överprövning av beslut. Granskningen visar också att Polismyndigheten inte har tillräckliga resurser för att genomföra grundläggande utredningar av de sökande som intervjuledarna bedömer kräver vidare utredning innan beslut kan fattas. Vidare framgår att Polismyndighetens uppföljning och kontroll av avskilda personer har brister som innebär att det finns en risk att avskilda kan söka igen. Plikt- och provningsverkets it-system utgör en trång sektor som begränsar möjligheten att effektivisera antagningsprocessen och förbättra uppföljningen av polisurvalet.

Antagningsprocessen främjar inte god hushållning

Plikt- och provningsverket ska enligt regleringsbrevet för 2024 ha kapacitet att genomföra upp till 8 800 provningar för Polismyndighetens behov, i syfte att fylla 1 100 utbildningsplatser per termin. Provningskapaciteten har dock över tid varit överdimensionerad och under 2023 och 2024 nyttjades endast ca 65 procent av provningsplatserna. Det beror bland annat på att provande kan boka tid för provning året om, vilket medför att Plikt- och provningsverket måste ha en konstant hög bemanning. Dessutom kan provande boka om sin provningstid och behöver inte lämna återbud, vilket skapar luckor i schemat för Plikt- och provningsverkets personal. Plikt- och provningsverket följer inte upp sin resursfördelning specifikt för polisprovande, vilket gör att det inte går att följa hur stor del av medlen som faktiskt används för avsett ändamål. Vidare finns det effektivitetsvinster i att delvis förändra den ordning som delmomenten genomförs i.

Vår nordiska utblick visar att den svenska antagningsprocessen skiljer sig från de övriga nordiska ländernas. Sverige är det enda land där Polismyndigheten har valt att uppdra åt en annan myndighet att genomföra antagningsprocessen. Sverige använder även en annan urvalsmetod och andra typer av tester i antagningsprocessen. Slutligen är kostnaden för antagningsprocessen i Sverige betydligt högre jämfört med de övriga nordiska länderna.

Riksrevisionens rekommendationer

Med utgångspunkt i granskningens resultat lämnar Riksrevisionen följande rekommendationer till regeringen, Plikt- och provningsverket och Polismyndigheten.

Till regeringen

- Genomför en översyn av det nuvarande tillväxtmålet om att Polismyndigheten ska uppnå en polistäthet som minst motsvarar genomsnittet i EU.
- Genomför en översyn av finansieringen av Plikt- och provningsverkets provningskapacitet för polisprovningar. Finansieringen bör dimensioneras utifrån faktiskt genomförda provningar.

Till Plikt- och provningsverket

- Utveckla uppföljningen av resursanvändningen avseende polisprovningar för att underlätta framtida verksamhetsplanering.
- Utveckla it-systemet så att det är möjligt att genomföra nödvändiga justeringar för att effektivisera antagningsprocessen.

Till Polismyndigheten

- Genomför en översyn av antagningsprocessen. Inom ramen för översynen bör Polismyndigheten:
 - omgående ta fram en arbetsanalys som grund för vilka egenskaper och förmågor som krävs i polisyrket
 - säkerställa att kravprofil, tester och gränsvärden utgår från arbetsanalysen och inte diskriminerar någon grupp
 - utreda hur nuvarande urvalsmetod kan ersättas med en sammanvägningsmodell med utgångspunkt i den nya arbetsanalysen
 - undersöka förutsättningarna för att genomföra säkerhetsintervjun lokalt hos Polismyndighetens i stället för i Plikt- och prövningsverkets lokaler.
- Ersätt möjligheten till prövning året om med prövning inför varje terminsstart.
- Utveckla uppföljning och kontroll av ärenden som rör avskilda studenter, i syfte att identifiera olämpliga personer och förhindra att de söker igen.

Dessutom bör Plikt- och prövningsverket och Polismyndigheten

- Utveckla samarbetet så att de kan dela relevant information om de polisprövandes lämplighet. I detta ingår att säkerställa att de prövande får tillräckligt information för att förstå varför de inte blivit antagna.

1 Inledning

1.1 Motiv till granskning

De senaste årens brottsutveckling ställer allt högre krav på polisens förmåga. Att öka antalet poliser har länge varit en högt prioriterad fråga på den politiska dagordningen. Givet polisens befogenheter och våldsmonopol är det samtidigt viktigt att säkra en kompetensförsörjning av hög kvalitet.

År 2017 satte regeringen ett tillväxtnål om att Polismyndigheten vid utgången av 2024 ska vara 10 000 fler polisanställda jämfört med ingången av 2016.¹ Samma år fick Polismyndigheten även i uppdrag att öka kapaciteten i antagningsprocessen.² Målet har uppnåtts sett till antalet polisanställda, men utifrån Polismyndighetens interna mål om en fördelning av 70 procent poliser och 30 procent civila fattades drygt 2 000 poliser vid utgången av 2024.³ Enligt regeringens nuvarande tillväxtnål ska Polismyndigheten uppnå en polistäthet som motsvarar minst genomsnittet i EU.^{5,6}

För att nå tillväxtmålen har regeringen kraftigt förstärkt Polismyndighetens anslag. Från 2017 till 2024 har Polismyndighetens anslag ökat med 18,5 miljarder kronor, vilket motsvarar en ökning med ca 80 procent. Kostnaden för polisutbildningen inklusive antagningsprocessen uppgick till drygt 970 mnkr år 2024. Samma år utexaminerades totalt 1 442 poliser.⁷

Regeringen beslutade i mars 2025 om att ge en utredare i uppdrag om att lämna förslag om betald polisutbildning. Utredaren ska ta ställning till hur de som studerat vid polisutbildningen under höstterminen 2024 eller senare ska få sin utbildning betald.⁸ I april 2025 fick Polismyndigheten i uppdrag av regeringen att undersöka förutsättningarna för att utöka antalet platser vid polisutbildningen. I uppdraget ingår både att undersöka förutsättningarna att starta polisutbildningen på ett nytt lärosäte, samt utöka platserna vid befintliga lärosäten.⁹

¹ Regeringsbeslut Ju2017/08662/PO.

² Regeringsbeslut Ju2017/06177/PO.

³ Brå, *Polisens resursfördelning och personaltillväxt*, 2023, s. 6.

⁴ Vid utgången av december månad 2024 hade Polismyndigheten 39 690 anställda, varav 23 844 poliser och 15 846 civilanställda. Polismyndigheten, "Nu börjar 796 nya polisaspiranter", hämtad 2025-02-10.

⁵ Genomsnittet i EU är 341 poliser per 100 000 invånare, för perioden 2020–2022. Sverige placerar sig på tredje sista plats med 206 poliser per 100 000 invånare. Eurostats, "Police, court and prison personnel statistics", hämtad 2023-06-03.

⁶ Regeringsbeslut Ju2022/03755.

⁷ Polismyndigheten, *Årsredovisning för 2023, 2024*, s. 101; Mejl från företrädare från Polismyndigheten, 2025-02-10.

⁸ Regeringsbeslut Ju2025/00764.

⁹ Justitiedepartementet, Pressmeddelande - Fler platser vid polisutbildningen ska undersökas, 2025-04-11.

Det finns dock indikationer om att den urvalsmetod som används i antagningen till polisutbildningen inte är anpassad för att selektera ut lämpade kandidater för att påbörja polisutbildningen.¹⁰ Trots att regeringen vid flera tillfällen har uttryckt en önskan om en ökad mångfald inom poliskåren är andelen kvinnor om 34 procent och poliser med utländsk bakgrund om 7 procent i stort sett oförändrad sedan många år. Därutöver är det över tid bara omkring hälften av behöriga sökande som har bokat tid för provning, och Polismyndigheten har haft svårt att fylla platserna på polisutbildningen.¹¹ Det faktum att antagningsprocessen sätter ramarna för vilka personer som antas till polisutbildningen gör det angeläget för Riksrevisionen att granska om antagningen till polisutbildningen är effektiv.

1.2 Övergripande revisionsfråga och avgränsningar

Den övergripande revisionsfrågan är om antagningen till polisutbildningen är effektiv.

Granskningen omfattar tre delfrågor:

1. Är antagningsprocessen anpassad för att selektera ut lämpade kandidater för polisycket?
2. Genomförs antagningsprocessen på ett effektivt sätt?
3. Är antagningsprocessen utformad så att den främjar god hushållning med statliga medel?

Polismyndigheten, regeringen och Totalförsvarets Plikt- och provningsverk¹² är granskningsobjekt. Granskningen omfattar antagningsprocessens olika delmoment inklusive kravprofil och urvalsmetod. Granskningen omfattar tidsperioden 2017–2024. Från och med år 2020 förändrades antagningsprocessen så att det blev möjligt att ansöka och genomföra provning året om. Det innebär att data från 2017–2019 i vissa fall inte kan slås ihop med data från 2020–2024. Både Plikt- och provningsverket och Polismyndigheten har även haft svårt att ta fram statistik för åren 2017–2019. Därför redovisar vi i vissa diagram enbart data för 2020–2024.

1.3 Avgränsningar

Polisutbildningens innehåll ingår inte i granskningen. Vi har dock sammanställt antalet avskiljanden från polisutbildningen och återkallande av antagningsbesked under åren 2019–2024, som en del i bedömningen av om antagningsprocessen innehåller tillräckliga kontrollmoment som minskar risken för att olämpliga sökande antas till polisutbildningen. Vi har även inhämtat statistik avseende antalet studenter som fullföljer aspirantutbildningen, underkända aspiranter samt antalet aspiranter som får beslut om förlängd aspirantutbildning.

¹⁰ Polismyndigheten, *Framtidens urval - Översyn av urvalsmetod och Polismyndighetens krav för antagning enligt förordningen (2014:1105) om utbildning till polisman*, 2021.

¹¹ Plikt- och provningsverket, *Årsredovisning för 2023, 2024*, s. 26.

¹² I rapporten används fortsättningsvis benämningen *Plikt- och provningsverket*.

1.4 Bedömningsgrunder

Vi utgår i granskningen från myndigheternas ansvar att bedriva en effektiv verksamhet.¹³

Vår utgångspunkt är att en effektiv antagningsprocess ska säkerställa att tillräckligt många personer med relevant kompetens och personliga egenskaper antas till polisutbildningen.

Delfråga 1: Är antagningsprocessen anpassad för att selektera ut lämpade kandidater för polisyrket?

Vår utgångspunkt för den första delfrågan är att antagningsprocessen bör vara anpassad för att selektera ut lämpade kandidater, det vill säga personer som har relevanta egenskaper och förmågor för att genomföra polisutbildningen och arbetet som polis. Enligt Polismyndigheten ska de metoder som ingår i antagningsprocessen kunna selektera utifrån kravprofilen och varken ställa lägre eller högre krav än vad som är nödvändigt. Kravprofilen ska bygga på en arbetsanalys av vad polisyrket innebär i praktiken. Utifrån arbetsanalysen kan slutsatser dras avseende utbildningskrav och nödvändiga egenskaper.¹⁴ Vidare ska bästa tillgängliga kunskap användas. Detta uppnås genom att bland annat väga samman vetenskap (t.ex. evidens) med beprövad erfarenhet. Beprövad erfarenhet uppnås genom att arbetet följs upp och att erfarenheter av genomförda aktiviteter dokumenteras, delas och på nytt provas av kollegor.¹⁵

Regeringen har vid flera tillfällen uttryckt en önskan om att Polismyndigheten ska ha en personalsammansättning med större mångfald utifrån kön och svensk eller utländsk bakgrund.¹⁶ För kvinnor är det formulerat som att det ska ske en ökning av kvinnor bland poliser samt bland chefer. För personer med utländsk bakgrund handlar målet om att öka andelen bland polisanställda. Kravprofilen¹⁷ och urvalsmetoden¹⁸ ska säkerställa att de som antas är lämpliga och ska bidra till att regeringens målsättningar kan nås. Det ska finnas en tydlig koppling mellan arbetsanalysen, kravprofilen och urvalsmetoden.

¹³ Prop. 2022/23:1, Utgiftsområde 2, s. 37, bet 2022/23:FiU1, rskr 2022/23:51. 1 kap. 3 § budgetlagen (2011:203).

¹⁴ Polismyndigheten, *Redovisning av regeringsuppdrag - Underlag för ökad polistäthet*, 2023, s. 25.

¹⁵ Polismyndigheten, *Polismyndighetens strategi för det brottsförebyggande arbetet*, PM 2022:12.

¹⁶ Prop. 2022/23, s. 37. Regeringsbeslut Ju2017/09610/PO samt Ju2018/04606/PO.

¹⁷ Polismyndigheten ansvarar för att ta fram en kravprofil för antagningen till polisutbildningen. Kravprofilen beskriver de egenskaper och förmågor som ska bedömas i urvalsprocessen för att utse de sökande som är lämpliga att påbörja polisutbildningen. Kravprofilen innefattar psykologiska, fysiska och medicinska krav. Polismyndigheten, *Beslut – kravprofil*, 2021.

¹⁸ Urvalsmetoder definieras här som de processer och flöden som tillämpas utifrån kravprofilen vid urvalet till polisutbildningen.

Vi bedömer att antagningsprocessen är anpassad för att selektera ut lämpade kandidater för polisyrket om:

- kravprofilen bygger på en arbetsanalys avseende vad som ingår i polisyrket.
- kravprofilen är tydligt implementerad i antagningsprocessen
- de tester och gränsvärden som används i antagningsprocessen utgår från kunskap om vad som krävs för att klara polisutbildningen och polisyrket; underlagen ska säkerställa att inga målgrupper diskrimineras
- urvalsmetoden är anpassad efter Polismyndighetens behov
- urvalet följs upp och underlaget används vid behov för att justera antagningsprocessen.

Delfråga 2: Genomförs antagningsprocessen på ett effektivt sätt?

Enligt myndighetsförordningen ska myndigheten fortlöpande utveckla verksamheten, samt genom samarbete med andra myndigheter ta tillvara de fördelar som kan vinnas för såväl enskilda som staten som helhet.¹⁹

Vidare ska antagningsprocessens delmoment genomföras på ett sådant sätt att det utifrån tillgängliga rutiner och riktlinjer finns förutsättningar för att kunna göra en enhetlig och rättvis prövning. De som söker ska få tillräcklig information och återkoppling för att kunna förstå och genomföra processen. Vi bedömer att antagningsprocessen genomförs på ett effektivt sätt om:

- antagningsprocessen innehåller tillräckliga kontrollmoment som minskar risken för att olämpliga tar sig igenom
- det finns tydliga rutiner och riktlinjer för vad som ska göras i varje delmoment och dessa tillämpas på ett enhetligt sätt
- ansvarig personal har relevant kompetens
- Plikt- och prövningsverket har tillräckliga tekniska förutsättningar för att genomföra en effektiv antagningsprocess
- sen information och återkoppling som myndigheterna lämnar underlättar för de sökande att inställa sig och genomföra prövningen.

Delfråga 3: Är antagningsprocessen utformad så att den främjar en god hushållning med statliga medel?

Enligt myndighetsförordningen ska myndighetens ledning bland annat se till att verksamheten bedrivs effektivt och redovisas på ett tillförlitligt och rättvisande sätt. Förordningen ställer även krav på att myndigheten hushållar väl med statens medel.²⁰ God hushållning innebär att politiska mål kan uppnås till lägsta möjliga kostnad för

¹⁹ 6 § myndighetsförordningen (2007:515).

²⁰ 3 § myndighetsförordningen (2007:515).

samhället. En antagningsprocess som främjar god hushållning innebär i det här fallet att vart och ett av antagningsprocessens olika delmoment tjänar sitt syfte och nyttjas fullt ut. Det innebär också att varje delmoment utförs i en ordning och på ett sätt som innebär ett effektivt resursutnyttjande. Vi bedömer att antagningsprocessen är utformad så att den främjar god hushållning med statliga medel om:

- prövningskapaciteten dimensioneras för att i möjligaste mån motsvara behovet
- Plikt- och prövningsverket följer upp resursanvändningen och använder underlaget för framtida verksamhetsplanering
- de olika delmomenten genomförs i en ordning som är relevant utifrån ett hushållningsperspektiv.

1.5 Metod och genomförande

Granskningen har genomförts av en projektgrupp bestående av Linda Jönsson (projektledare) och Sara Kramers. Oscar Larsen och Gustav Stark (praktikant) har också bidragit i arbetet. En referensperson har lämnat synpunkter på granskningsupplägg och på ett utkast till granskningsrapport: Johnny Hellgren, universitetslektor och docent vid Stockholms universitet. Företrädare för Regeringskansliet (Försvarsdepartementet och Justitiedepartementet), Polismyndigheten och Plikt- och prövningsverket har fått tillfälle att faktagranska och i övrigt lämna synpunkter på ett utkast till granskningsrapport.

För att besvara den övergripande revisionsfrågan med underliggande delfrågor har vi använt en kombination av registeranalys, aktgranskning, dokumentstudier, fallstudier, intervjuer, observationer, en nordisk utblick och en litteraturöversikt.

1.5.1 Registeranalys

I syfte att skapa en övergripande bild av vilka som söker och hur de presterar i antagningsprocessens olika delmoment har vi genomfört en registeranalys. Analysen är baserad på prövningsstatistik från Plikt- och prövningsverket kombinerat med relevanta bakgrundsvariabler från Statistiska centralbyrån (SCB). Registeranalysen omfattar alla som sökt grundutbildningen till polis under åren 2017–2024. Resultatet av analysen har även ställts mot regeringens målsättningar om att öka andelen sökande som är kvinnor och personer med utländsk bakgrund. Registeranalysen omfattar inte kandidater som har sökt eller nominerats till polisutbildningens funktionsinriktade eller verksamhetsintegrerade inriktning samt distansutbildning. Skälet till det är att Plikt- och prövningsverket inte levererade sådana uppgifter i samband med vår statistikbeställning.

För att undersöka om prövningskapaciteten är dimensionerad utifrån verksamhetens behov har vi även bearbetat statistik från Plikt- och prövningsverket. När det gäller uppgifter om kostnaden för detta samt för antagningsprocessen i stort har vi använt senast tillgängliga uppgifter, vilket är uppgifter från 2023.

1.5.2 Aktgranskning

För att undersöka hur vanligt det är att personer blir antagna till polisutbildningen, men senare visar sig vara olämpliga, har vi har granskat samtliga akter avseende avskiljanden och återkallande av antagningsbesked.

1.5.3 Dokumentstudier

Vi har begärt in och analyserat relevanta underlag från Polismyndigheten och Plikt- och provningsverket som ligger till grund för planering, samverkan, uppföljning och beslut om antagningen till polisutbildningen. Det rör sig om initieringsbeslut, uppföljningsrapporter, styrdokument och utvärderingar etc.

1.5.4 Fallstudie

I syfte att få fördjupad förståelse av hur antagningen till polisutbildningen genomförs i praktiken har vi genomfört en fallstudie på Plikt- och provningsverkets samtliga tre provningskontor i Stockholm, Göteborg och Malmö under perioden augusti–oktober 2024. Fallstudien innebär att intervjua chefer, funktionsansvariga och medarbetare inom antagningsprocessens olika delmoment. Därmed har vi intervjuat sjuksköterskor och läkare angående de fysiska testerna och den medicinska bedömningen, psykologer avseende psykologintervjun, provningsadministratörer som tar emot de prövande på provningskontoren samt handläggare som håller i det avslutande samtalet.

1.5.5 Intervjuer

Vid Polismyndigheten har vi intervjuat chefer och medarbetare på nationell nivå som ansvarar för arbetet med kravprofilen för polis, urvalsmetod och antagning, attraheraarbetet²¹, samverkan med lärosäten, avskiljanden samt planering och genomförande av säkerhetsintervjun. Vid Plikt- och provningsverket har vi utöver ovan beskriven fallstudie även intervjuat chefer och medarbetare som ansvarar för planeringen och finansieringen av antagningsprocessen. Vidare har vi även intervjuat företrädare för Justitiedepartementet och Försvarsdepartementet, samt ansvarig personal vid samtliga fem lärosäten där polisutbildningen bedrivs.

1.5.6 Observationer

För att fördjupa vår kunskap har vi tagit del av en inspelad intervju med en psykolog och en sökande till polisutbildningen. Vi har även deltagit som observatörer i samband med praktiska övningar för polisstudenter vid Södertörns högskola.

1.5.7 Nordisk utblick

För att undersöka vilka likheter och skillnader som finns i antagningsprocesserna till polisutbildningen i Sverige och de övriga nordiska länderna har vi genomfört en nordisk utblick i Danmark, Norge, Finland och på Island. Vi genomförde fysiska

²¹ Attraheraarbetet avser Polismyndighetens arbete för att attrahera sökande till polisutbildningen.

besök vid Politiskolen (polishögskolan) i Danmark, Politihøgskolen (polishögskolan) i Norge och Polamk (polisyreshögskolan) i Finland. Vid besöken intervjuade vi chefer och medarbetare som är ansvariga för kravprofilen till polis, urvalsmetod, uppföljning och antagningsprocessens praktiska genomförande. Motsvarande intervjufrågor ställdes skriftligen till ansvariga för polisutbildningen på Island. Vår nordiska utblick utgör en allmän beskrivning av antagningsprocessen i de nordiska länderna; vi har inte gjort en grundlig utredning av varje lands respektive tester.

Vår ambition var att jämföra kostnaden för antagningsprocessen i Sverige och de nordiska länderna, men det finns skillnader i hur antagningsprocessen är organiserad som medför att kostnaderna inte är fullt ut jämförbara. Vi har dock i stora drag kunnat redogöra för skillnaden i kostnad mellan länderna. Företrädare för polisutbildningen i de nordiska länderna har fått möjlighet att kvalitetssäkra våra sammanställningar. Resultatet av den nordiska utblicken presenteras i sin helhet i bilaga 1, samt kortfattat i relevanta avsnitt i kapitel 3–5.

1.5.8 Litteraturoversikt

Som komplement till övrig empiriinsamling har vi genomfört en litteraturoversikt avseende forskning om urvalsmetoder, kravprofiler och urvalskriterier i allmänhet, och i samband med polisurval i synnerhet (se bilaga 2). Litteraturoversikten omfattar sammanlagt nio vetenskapliga texter och två myndighetsrapporter (och ska därmed inte ses som en komplett genomgång av forskningsområdet). Vår referensperson har kvalitetssäkrat vår sammanställning.

1.6 Disposition

Kapitel 2 är ett bakgrundskapitel som beskriver hur antagningsprocessen är organiserad och finansierad samt hur den genomförs i praktiken. I detta kapitel ingår även ett avsnitt med bakgrundsinformation avseende antalet som söker, provas och antas till polisutbildningen. I kapitel 3–5 presenteras de iakttagelser utifrån de delfrågor och bedömningsgrunder som framgår av kapitel 1. I kapitel 6 framgår de slutsatser som Riksrevisionen har dragit inom ramen för granskningen och rekommendationer som lämnas till regeringen, Plikt- och prövningsverket och Polismyndigheten.

2 Bakgrund och beskrivning av antagningsprocessen

I detta kapitel beskriver vi hur antagningsprocessen är organiserad och finansierad samt hur den genomförs i praktiken. Därutöver ingår ett avsnitt med bakgrundsinformation avseende antalet som söker, provas och antas till polisutbildningen.

2.1 Plikt- och prövningsverket ansvarar för antagningsprocessen

Polismyndigheten (dåvarande Rikspolisstyrelsen) beslutade år 2012 att Plikt- och prövningsverket (dåvarande Rekryteringsmyndigheten) skulle ta över ansvaret för antagningsprocessen till polisutbildningen.²² Beslutet verkställdes den 1 augusti 2014. Bakgrunden till förändringen är en översyn av antagningsprocessen till polisprogrammet som Polismyndigheten påbörjade 2007–2008. I beslutet framgår att Polismyndigheten fortsatt ska ansvara för att ange tydliga antagningskrav och fatta beslut om antagning, men att antagningsprocessen ska omhändertas av en extern leverantör. Beslutet motiveras med att denna förändring skulle säkerställa att antagningsprocessen ständigt utvecklas och sköts kvalitativt och professionellt. En enhetlig, objektiv, kvalitetssäkrad, rättssäker och transparent process skulle även bidra till acceptans hos både sökande och Polismyndigheten, samt tydliggöra roller och ansvar för samtliga parter.²³ Bidragande till förändringen var även en anmälan till Diskrimineringsombudsmannen (DO) som inkom 2011 och handlade om att Polismyndigheten skulle ha kvoterat in kvinnor på utbildningen, vilket myndigheten senare medgav.²⁴

Ansvaret för att genomföra antagningsprocessen är en avgiftsfinansierad verksamhet som regleras i Polismyndighetens regleringsbrev. I regleringsbrevet för 2024 framgår att myndigheten under 2024 skulle betala 115 000 000 kronor till Plikt- och prövningsverket som ersättning för den prövningskapacitet som Plikt- och prövningsverket tillhandahåller i antagningsprocessen för polisutbildningen, deltidspolisutbildningen och för provningar till Polismyndighetens funktionsinriktade respektive verksamhetsintegrerade polisutbildningar. Medlen betalas efter fakturering från Plikt- och prövningsverket.²⁵ Vidare regleras uppdragsverksamheten genom en överenskommelse mellan Plikt- och prövningsverket och Polismyndigheten.²⁶ I Plikt- och prövningsverkets övriga uppdrag ingår bland annat att bemanna Försvarsmaktens krisorganisation och att genomföra provning av dem som ansökt till militär utbildning inom Försvarsmakten.²⁷

²² Polismyndigheten, beslutsprotokoll 2011-12-20, HR-761-6466/11.

²³ Polismyndigheten, beslutsprotokoll 2011-12-20, HR-761-6466/11.

²⁴ Centrum för rättvisa, "Daniel Ståhl m.fl. mot Polismyndigheten", hämtad 2025-02-05.

²⁵ Regeringsbeslut Ju2023/02737.

²⁶ Polismyndigheten, *Överenskommelse mellan Polismyndigheten och Totalförsvarets plikt- och prövningsverk avseende antagningsprocessen till polisutbildningen*, 2023.

²⁷ 1 § förordningen (2010:1472) med instruktion för Totalförsvarets plikt- och prövningsverk.

Polismyndigheten ansvarar för grundutbildningen till polis och beslutar om antagning, utbildningsplan, betyg och examination.²⁸ Grundutbildningen bedrivs som en uppdragsutbildning vid fem lärosäten: Umeå universitet, Linnéuniversitet, Södertörns högskola, Malmö universitet och Högskolan i Borås.²⁹ Polisutbildningen bedrivs även som funktionsinriktad utbildning (FPU). FPU riktar sig till personer med en akademisk examen samt relevant arbetslivserfarenhet, ofta inom Polismyndigheten. Utöver det har antagningen till FPU samma behörighetskrav som grundutbildningen till polis. Sedan 2019 finns det också en verksamhetsintegrerad polisutbildning (VPU) som civila inom Polismyndigheten kan söka. Därutöver bedrivs polisutbildningen som deltidstudier (DPU) sedan 2023. Innehållet i utbildningen är detsamma men bedrivs på halvfart vilket möjliggör arbete vid sidan av studier. Antalet platser på polisutbildningens olika inriktningar uppgick till 1 100 per termin år 2024.³⁰

2.2 Antagningsprocessen

Antagningsprocessen inleds med att den sökande³¹ gör en ansökan på Plikt- och provningsverkets webbplats. I denna del kontrolleras att den sökande är 18 år och svensk medborgare. Det är möjligt att ansöka under årets alla dagar men den som söker måste ha avslutat sina gymnasiestudier, vara 18 år och svensk medborgare. Det är möjligt att ansöka utan att ha körkort men den som söker måste ha ett giltigt B-körkort när personen påbörjar utbildningen.

I nästa steg får den sökande besvara en inledande webbenkät. Enkäten innehåller frågor om hälsa, fysik och personliga förutsättningar och resultatet utgör grund för en första bedömning av om den sökande är lämpad för att klara av polisutbildningen och arbetet som polis. Därefter kontrollerar Plikt- och provningsverket att den sökande uppfyller den grundläggande och särskilda behörigheten³², med hjälp av universitets- och högskolerådet (UHR). Efter det kan behöriga sökande boka tid för provning. Inför provningen ska den sökande även ha genomfört ett simprov och kunna visa ett signerat simintyg.

²⁸ 2 § förordningen (2014:1105) om utbildning till polisman.

²⁹ Polismyndigheten, *Årsredovisning för 2023, 2024*, s. 101.

³⁰ Plikt- och provningsverket, *Årsredovisning för 2024, 2025*, s. 26.

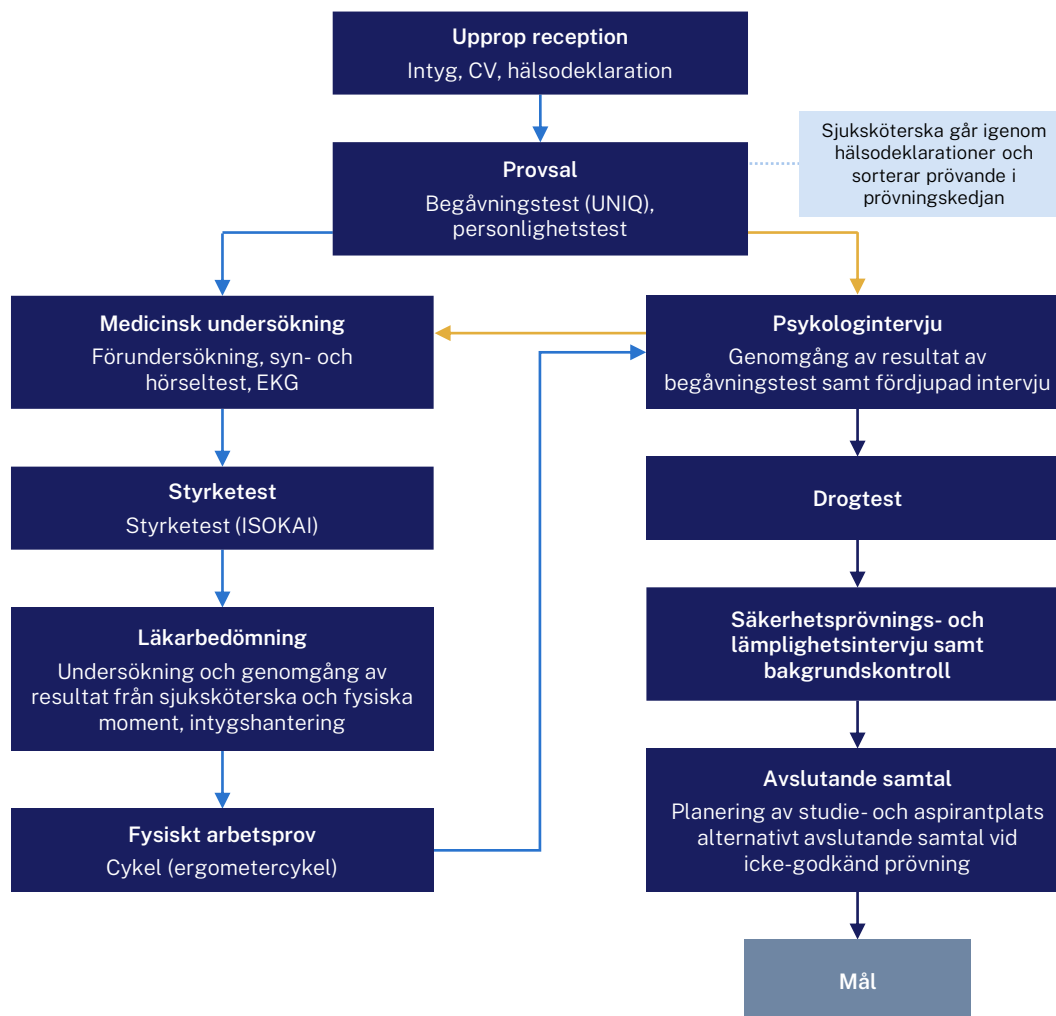
³¹ I rapporten används benämningen sökande om den person som söker till polisutbildningen fram till dess att personen inställer sig till provning, därefter benämns personen som provande.

³² Särskild behörighet innebär Svenska 3 alt. svenska kurs B eller 3 årskurs svenska på teoretisk linje eller etapp 3 i svenska. Samhällskunskap 1b alternativt 1a1 och 1a2 eller samhällskunskap kurs A eller 1 åk samhällskunskap eller etapp 2 i samhällskunskap. Engelska 6 alternativt engelska kurs B eller 3 åk engelska teoretisk linje eller etapp 3 i engelska. Historia 1b alternativt 1a1 och 1a2 eller historia kurs A eller 2 åk historia eller etapp 2 i historia. Motsvarande kunskaper från äldre svenska betyg eller utländska betyg gäller alla ovanstående ämnen. Intyg från folkhögskola och studieomdöme från folkhögskola om de innefattar de särskilda behörighetsämnena. Polismyndigheten, "Antagningskrav", hämtad 2023-05-31.

2.2.1 Delmoment i prövningen

Prövningen innehåller ett antal moment som framgår av figur 1. Processen genomförs enligt en så kallad "falluckeprincip" som innebär att de prövande måste bli godkända i ett moment för att kunna gå vidare till nästa. Samtliga moment bedöms var för sig, utan att kopplas till resultat på andra moment. Alla prövande påbörjar prövningen i provsalen. Därefter fortsätter prövande antingen med den medicinska prövningen eller psykologintervjun.^{33 34}

Figur 1 Beskrivning av antagningsprocessen



³³ Intervju med företrädare för Plikt- och prövningsverket, 2024-06-04.

³⁴ Om det finns särskilda skäl, till exempel att den prövande redan har godkända värden för de medicinska testerna från en tidigare prövning kan personen gå direkt till psykologintervju. Prövningskontoret i Stockholm har inte en fast ordning där prövande huvudsakligen börjar med den medicinska bedömningen, där sker fördelningen delvis slumpmässigt (se avsnitt 5.5).

Begåvnings- och personlighetstest

Prövningen inleds i en provsal där den prövande får genomföra ett begåvningsstest (UNIQ) och ett personlighetstest. Begåvningsstestet testar den prövandes verbala, spatiala och logiska förmåga. Resultatet mäts utifrån en stanineskala³⁵ mellan 1 och 9. För att bli godkänd behöver den prövande hamna på minst 3.³⁶ Om den prövande blir godkänd får han eller hon genomföra ett personlighetstest. Personligheten bedöms utifrån fem olika kategorier: neuroticism, extraversion, öppenhet, tillmötesgående och samvetsgrannhet.

Medicinsk undersökning

I nästa del av prövningen träffar den prövande en sjuksköterska som går igenom den prövandes hälsodeklaration och gör en undersökning av allmäntillståndet och eventuella skador. Därefter genomförs synundersökning som mäter synskärpa och färgseende, hörselundersökning, samt mätningar av puls och blodtryck och EKG.³⁷

Mätning av muskelstyrka

Det fysiska momentet inkluderar ett styrketest (ISOKAI) som mäter den sammantagna styrkan i de större muskelgrupperna i ben, rygg, armar och skuldergördeln via en speciell mätutrustning. Testet kan liknas vid ett marklyft. Godkänt resultat för män är kapacitet 6 och för kvinnor kapacitet 3, och den prövande får minst två försök på sig. Om den prövande ligger precis under gränsen för godkänt i de fysiska momenten får hen fortsätta sin prövning fram till och med psykologintervjun. Därefter får de prövande göra en ny ansökan för att göra om de fysiska testerna efter en spärrtid på tre månader.³⁸ I samband med styrketestet genomförs registreringar av längd, vikt och BMI.

Läkarundersökning

I den medicinska prövningen ingår också en läkarbedömning där Plikt- och prövningsverkets läkare går igenom hälsodeklarationen, uppmätta kapacitetsvärden, sjuksköterskans dokumentation av förundersökningen och fysiska tester samt eventuell kompletterande medicinsk information. Utifrån denna information görs en allmän, och vid behov riktad, screeningundersökning i syfte att nå fram till en tjänstbarhetsbedömning. Bedömningen utgår ifrån den medicinska kravprofilen och prövandes förutsättningar att antas till utbildningen och arbeta i polisyrket. Läkaren gör även en bedömning av uppmätt EKG innan den prövande får gå vidare till det fysiska arbetsprovet.

³⁵ Polismyndigheten/Plikt- och Prövningsverket använder sig av ett normativt begåvningsstest. Det innebär att kandidatens resultat jämförs med en normgrupps resultat.

³⁶ Normeringen av skalan baseras på resultaten från tidigare års sökande till polisutbildningen.

³⁷ Polismyndigheten, "Så går prövningen till", hämtad 2024-06-05.

³⁸ Att prövande som ligger precis under godkänt får fortsätta sin prövning gäller sedan september 2023. Intervju med företrädare för Plikt- och prövningsverket, 2024-06-04.

Fysiskt arbetsprov

Nästa del av prövningen är ett fysiskt arbetsprov som utförs på en ergometercykel. Belastningen på cykeln ökar gradvis och syftet är att mäta den prövandes kondition. Godkänt resultat är kapacitet 5.

Psykologintervju

Under prövningen genomförs också en psykologintervju, som syftar till att bedöma den prövandes lämplighet mot polisyrket utifrån gällande kravprofil. Under intervjun får den prövande svara på frågor om bland annat livssituation, bakgrund och erfarenheter samt motivera skälen att vilja bli polis. Psykologintervjun utgår från Polismyndighetens kravprofil som utgår från kognitiva förmågor, samhälls- och människointresse, rättsmedvetenhet och ansvarstagande, social och kommunikativ förmåga, stabilitet och psykisk hälsa samt uthållighet.

Drogtest

De som godkänts i samtliga prövningsmoment får genomföra ett drogtest³⁹. Om testet är positivt blir den prövande omedelbart underkänd, oavsett resultat på tidigare moment. Resultatet på drogtestet kommer först efter några veckor, men prövningen fortsätter i väntan på resultatet.

Säkerhetsprövnings- och lämplighetsintervju

De som godkänts i psykologintervjun går vidare till en säkerhets- och lämplighetsprövning som polisen ansvarar för. Detta moment består av en bakgrundskontroll av den prövande och en säkerhetsprövnings- och lämplighetsintervju⁴⁰. Intervjun genomförs av intervjuledare som är poliser, anställda av Polismyndigheten.

Bakgrundskontroll

I samband med säkerhetsprövnings- och lämplighetsintervjun genomförs en bakgrundskontroll av den sökande som bland annat inkluderar en registerkontroll. Resultatet av den registerkontrollen kommer först efter några veckor.

Resultatet av säkerhets- och lämplighetsintervjun, registerkontrollen och drogtestet har ingen giltighetstid och görs alltid om i de fall den prövande gör en ny ansökan.

Avslutande samtal

När samtliga moment är genomförda hålls ett avslutande samtal, där den prövande får ett preliminärt antagningsbesked och får välja mellan tillgängliga utbildnings- och aspirantplatser. När svaren på drogtest och registerkontrollen är klara efter några veckor får den prövande ett slutgiltigt antagningsbesked. Antagning sker enligt först

³⁹ Drogtestet följer de krav som gäller för drogtestning i arbetslivet med A och B-prov samt bedömning av särskilt utbildad läkare vid utslag på testet innan provet bedöms som positivt. Plikt- och prövningsverket, faktagranskning av Riksrevisionens rapport 2025-14-04.

⁴⁰ I rapporten används fortsättningsvis benämningen *Säkerhetsintervju*.

till kvarn-principen vilket innebär att ju tidigare den prövande genomför sin prövning i förhållande till den utbildningsstart som den är intresserad av, desto större chans att det finns platser kvar på vald utbildningsort.⁴¹ Även de prövande som inte har godkänts i något av momenten erbjuds ett avslutande samtal som då ges i form av ett motiverande samtal. Vid detta samtal kan prövande som har blivit underkända i något av de fysiska testerna få träningstips.

2.2.2 Giltighets- och spärrtider

Resultatet för de olika delmomenten utöver säkerhetsintervjun och registerkontrollen har en giltighetstid på 24 månader. Det innebär att om en prövande underkänns i något test och bestämmer sig för att söka igen så behöver personen inte göra om redan klarade tester om resultaten ligger inom giltighetstiden på 24 månader. Det innebär också att den utbildningsstart som den prövande väljer måste rymmas inom giltighetstiden. Resultatet av säkerhetsintervjun och registerkontrollen har ingen giltighetstid och görs alltid om i de fall den prövande gör en ny ansökan.

I antagningsprocessen finns det spärrtider som begränsar hur många gånger det går att söka under en viss tidsperiod. Spärrtiderna har tagits fram i samverkan mellan Plikt- och provningsverket och Polismyndigheten, undantaget spärrtiden för säkerhetsintervjun och regler för avskiljande från aspirant- och polisutbildningen som Polismyndigheten själva har beslutat om.⁴² Längden på spärrtiderna är satta utifrån hur lång tid det förväntas ta att öva upp en färdighet eller nå en personlig mognad. Först när spärrtiden har passerat är det möjligt för den prövande att göra en ny ansökan.⁴³ Följande gäller för de olika delmomenten:

- Begåvnings- och personlighetstest – spärrtid 12 månader
- Fysiskt arbetsprov och muskeltest – spärrtid 3 månader
- Medicinsk bedömning – ingen spärrtid⁴⁴
- Psykologintervju – spärrtid 12 månader
- Drogtest – spärrtid 24 månader
- Säkerhetsprövnings- och lämplighetsintervju – spärrtid 12 eller 24 månader⁴⁵
- Registerkontroll – spärrtid 24 månader

⁴¹ Plikt- och provningsverket, "Frågor och svar", hämtad 2024-06-05.

⁴² Mejl från företrädare för Polismyndigheten, 2025-03-11.

⁴³ Spärrtiderna har tagits fram i samverkan mellan Plikt- och provningsverket och Polismyndigheten, undantaget spärrtiden för säkerhetsintervjun och regler för avskiljande från aspirant- och polisutbildningen som Polismyndigheten själva har beslutat om.

⁴⁴ I det fall en prövande får underkänt i färgseendetestet medges inget omprov. Även om det inte finns någon spärrtid för den medicinska bedömningen behöver den prövande inkomma med kompletterande intyg eller journalutdrag vid en ny ansökan.

⁴⁵ Spärrtiden är 24 månader i de fall när prövande inte kan placeras i säkerhetsklass och 12 månader i de fall när prövande inte uppfyller kraven avseende lämplighet.

2.2.3 Kontinuerlig antagning till polisutbildningen

Plikt- och prövningsverket fick 2019 i uppdrag av Polismyndigheten att införa kontinuerlig antagning till polisutbildningen. I uppdraget ingick även att utveckla och implementera ett systemstöd för antagningen till polisutbildningen.⁴⁶ Införandet av kontinuerlig antagning var ett sätt för Polismyndigheten att tillmötesgå Plikt- och prövningsverkets begäran om en mer långsiktig kompetensförsörjningsplan, vilket framgår i redovisningen av Polismyndighetens regeringsuppdrag om att öka kapaciteten i antagningsprocessen.⁴⁷

Införandet av den kontinuerliga antagningen innebar därmed både ett uppdaterat systemstöd och en rad förändringar som skulle underlätta för sökande att genomgå antagningsprocessen. Polismyndighetens mål med den nya processen var att det skulle vara en flexibel och hållbar process med individen i fokus. Processen skulle vara anpassad efter individens val av tid för provning, studieort och aspirantplacering. Processen skulle stå sig över tid och anpassas efter den kapacitet som efterfrågas. Slutligen skulle individen få en snabb process med snabba beslut, samt tydlig och rättvis information.⁴⁸

Före införandet av den kontinuerliga antagningen genomfördes provning till polisutbildningen två gånger per år, i anslutning till terminsstarterna. Den processen omfattade mycket manuell hantering och långa väntetider för den sökande. I och med införandet av den kontinuerliga antagningen får den sökande själv boka provningstid i stället för att vänta på en kallelse.⁴⁹ Ansökan är öppen året om och den sökande kan välja mellan två utbildningsstarter i stället för en. Godkända kandidater placeras löpande på polisutbildningen i stället för tidigare placering efter meritvärde på betyg.⁵⁰ Vidare behöver den sökande inte längre själv validera sin behörighet hos UHR, det hanteras digitalt. Plikt- och prövningsverket införde också en möjlighet till ett avslutande samtal i samband med avslutad provning. I detta samtal får kandidater som genomfört provningen en preliminär antagning och får välja bland lediga utbildnings- och aspirantutbildningsplatser. Ansökan i den nya processen öppnade den 2 januari 2020.⁵¹

⁴⁶ Plikt- och prövningsverket, *Årsredovisning för 2019, 2020*, s. 24; Mejl från företrädare för Polismyndigheten, 2025-02-14.

⁴⁷ Polismyndigheten, *Delredovisning av regeringsuppdraget åtgärder på kompetensförsörjningsområdet: Ökad kapacitet i antagningsprocessen*, 2017, s. 4. Mejl från företrädare för Polismyndigheten, 2025-02-14.

⁴⁸ Mejl från företrädare för Polismyndigheten, 2024-10-11.

⁴⁹ Intervju med företrädare för Plikt- och prövningsverket, 2024-10-17.

⁵⁰ Intervju med företrädare för Plikt- och prövningsverket, 2024-10-17. Mejl från företrädare för Polismyndigheten, 2024-10-11.

⁵¹ Plikt- och prövningsverket, *Årsredovisning för 2019, 2020*, s. 24.

2.3 Antalet sökande och inställda till provning har minskat under senare tid

Trots regeringens ambition om att öka antalet poliser har antalet sökande och personer som inställt sig till provning minskat något de två senaste åren. Av de sökande är det knappt hälften som uppfyller de grundläggande behörighetskraven, och andelen har legat på samma nivå de senaste åren. Det totala antalet personer som inställt sig till provning för polisutbildningens olika inriktningar uppgick till 6 088 år 2024. Det är ett något högre antal jämfört med föregående år, men samtidigt betydligt färre jämfört med åren innan. Samtidigt som sökande och inställda till provning har minskat har antalet antagna ökat, i synnerhet under 2024.

Tabell 1 Antal sökande, provande och antagna till polisutbildningen. Siffrorna är hämtade från Plikt- och provningsverkets årsredovisning

	2024	2023	2022	2021	2020	2019	2018	2017
Ansökt	25 500	22 500	28 300	28 800	34 896	33 250	21 200	15 300
Behöriga	11 600	10 900	14 200	13 000	17 294	13 400	10 350	7 350
Bokat provning	6 300	5 900	7 500	7 600	8 508	-	-	-
Inställda till provning	5 300	5 100	6 500	6 700	7 032	7 250	6 500	4 700
Antagna	2 100	1 600	1 900	1 500	1 869	1 600	1 550	1 350

Anm.: Siffrorna för 2021–2024 är avrundade i Plikt- och provningsverkets årsredovisning, medan siffrorna för tidigare år anger exakt antal. Mellan åren 2019–2017 saknas uppgifter om antal personer som bokat provning. Det beror på att sökande inte själva bokade provning innan HT19, då blev den sökande i stället kallad till provning.

Utöver provningar till grundutbildningen genomför Plikt- och provningsverket provningar till den funktionsinriktade polisutbildningen, den verksamhetsinriktade utbildningen samt deltidspolisutbildningen.

Tabell 2 Antal nominerade, provande och godkända till den funktionsinriktade utbildningen, verksamhetintegrerade polisutbildningen samt deltidspolisutbildningen⁵²

	2024	2023	2022	2021	2020	2019
Nominerade*	1 308	1 280	2 304	507	139	92
Genomfört provning	788	620	1 342	325	118	77
Godkända i provning	342	244	476	124	71	44

Anm.: * Fr.o.m. januari 2022 är det möjligt att söka FPU även för sådana som ej är anställda inom polisen. När det gäller VPU och DPU anmäler de sökande själva sitt intresse för utbildningen.

⁵² Plikt- och provningsverket började genomföra provningar för den funktionsinriktade polisutbildningen 2019, för den verksamhetintegrerade polisutbildningen 2021 och för deltidspolisutbildningen 2023.

Under 2024 var det totalt 1 695 personer som påbörjade polisutbildningen, vilket är en minskning jämfört med 2023 där motsvarande antal var 1 839.⁵³ Enligt Polismyndigheten beror minskningen till stor del på att färre personer påbörjade den funktionsinriktade polisutbildningen.⁵⁴

Polismyndigheten har under lång tid haft svårt att fylla platserna på polisutbildningen. Under vårterminerna 2023 och 2024 uppgick de tomma platserna till ca 20 procent.⁵⁵ Andelen tomma platser minskade till 5 procent vårterminen 2025. Enligt företrädare för Plikt- och provningsverket beror det främst på att Polismyndigheten har fördelat om utbildningsplatserna mellan lärosätena så att fler provande har kunnat välja sitt förstahandsval.⁵⁶ Företrädare för Polismyndigheten uppger att skälet till att utbildningsplatserna börjar fyllas i högre utsträckning tyder på myndigheten, och främst regionerna, har lyckats väl i arbetet med att attrahera sökande som har förutsättningar att bli godkända på provningen och att klara polisutbildningen.⁵⁷

2.3.1 Fler aspiranter behöver stöd för att klara utbildningen

Andelen studenter som klarar polisutbildningen har över tid varit hög jämfört med andra utbildningar. Genomströmningen uppgick till 88 procent år 2023. Däremot har det skett en ökning av antalet aspiranter som behöver stöd för att klara utbildningen.

Om det finns en risk för att aspiranten inte kommer att uppnå samtliga bedömningskriterier under aspirantutbildningen upprättas en handlingsplan, som ska utgöra ett stöd för aspiranten att arbeta på sina brister samt få stöd av Polismyndigheten. Antalet upprättade handlingsplaner uppgick till 314 under 2023, vilket är en ökning med 25 procent jämfört med föregående år.⁵⁸ Det innebär att drygt 20 procent av aspiranterna behövde extra stöd för att klara utbildningen. Om aspiranten inte blir godkänd i samtliga bedömningsområden under ordinarie utbildning kan aspirantutbildningen förlängas 2–6 månader. Det görs om prognosen för godkännande är god, och i sådana fall upprättas ytterligare en handlingsplan. En förlängning kan bara erbjudas en gång. Under 2023 underkändes ca 4,5 procent av aspiranterna, varav ungefär en tredjedel blev underkända efter förlängning. Andelen underkända totalt sett ligger i paritet med resultaten från 2021 och 2022. Antalet underkända utan förlängning är dock något högre 2023 än tidigare år.⁵⁹

⁵³ Antalet som påbörjade polisutbildningen kan inte jämföras rakt av med antalet antagna eftersom de antagna kan ha valt att påbörja sina studier under 2025.

⁵⁴ Polismyndigheten, *Årsredovisning för 2024, 2025*, s. 88.

⁵⁵ Plikt- och provningsverket, *Skolstartsrapport VT 2024, 2024*, s. 8.

⁵⁶ Riksrevisionens fallstudie augusti–oktober 2024.

⁵⁷ Mejl från företrädare för Polismyndigheten, 2025-03-12.

⁵⁸ Motsvarande uppgifter för 2024 kan inte redovisas eftersom Polismyndigheten inte kommer att vara färdiga med uppföljningen av polisutbildningen 2024 förrän under sommaren 2025. Mejl från företrädare för Polismyndigheten, 2025-02-28. Motsvarande uppgifter från tidigare år har rensats till följd av dataskyddsförordningen (GDPR). Mejl från företrädare för Polismyndigheten, 2025-03-27.

⁵⁹ Polismyndigheten, *Uppföljning av polisutbildningen 2023, 2024*, s. 18–19.

3 Det är inte säkerställt att antagningen selekterar ut lämpade kandidater för polisyrket

I detta kapitel besvarar vi delfrågan om huruvida antagningsprocessen är anpassad för att selektera ut lämpade kandidater för polisyrket.

Polismyndigheten har inte tagit fram en heltäckande arbetsanalys som grund för vilka egenskaper och förmågor som krävs för polisyrket. Därmed saknas underlag för att dra slutsatser om utbildningskrav och nödvändiga egenskaper för blivande poliser. Det finns inte heller förutsättningar för att identifiera korrekta gränsvärden för de tester som ingår i antagningsprocessen. Kravprofilen för polis delvis är implementerad i urvalsmetoden, men de fysiska testerna är inte anpassade för polisyrket. Enligt resultatet av vår registeranalys kan det inte uteslutas att styrketestet missgynnar kvinnor, vilket kan bero på att bakgrunden till gränsvärdena är otydlig. Därutöver visar granskningen att fler personer med utländsk bakgrund underkänns i begåvningstestet, vilket huvudsakligen inte kan förklaras av skillnader i betyg eller poäng på högskoleprovet. Dessa test utgör därmed potentiella hinder för att uppnå regeringens målsättning om en ökad mångfald i poliskåren.

Prövningsprocessen utgörs av en falluckeprincip där den prövande måste klara ett moment för att gå vidare till nästa. Denna princip är särskilt problematisk i kombination med otydligt underbyggda gränsvärdena, och innebär en risk att lämpade kandidater faller ur antagningsprocessen tidigt och på oklara grunder. Vidare saknar Polismyndigheten motsvarande kompetens i medicin och psykologi som Plikt- och prövningsverket har, vilket begränsar myndighetens förutsättningar att vara en tydlig beställare. Granskningen visar även att polisurvalet inte följs upp på ett strukturerat sätt, bland annat på grund av sekretess.

3.1 Det saknas en arbetsanalys som grund för vad som krävs i polisyrket

Polismyndigheten har inte tagit fram någon arbetsanalys för polisurvalet, vilket innebär att det saknas underlag för att kunna dra slutsatser om utbildningskrav och nödvändiga egenskaper för blivande poliser. Det innebär också att det finns en risk för att de tester och gränsvärden som för närvarande används i antagningsprocessen inte i tillräcklig grad är relevanta och anpassade för att testa de egenskaper och förmågor som krävs i polisyrket.

En arbetsanalys ska ge vägledning för vad som förväntas av en polisman vid antagning, under utbildningen och senare som yrkesverksam i yttre tjänst.⁶⁰ Utan en arbetsanalys blir det svårare att säkerställa att man mäter rätt egenskaper och

⁶⁰ Polismyndigheten, *Framtidens urval - Översyn av urvalsmetod och Polismyndighetens krav för antagning enligt förordningen (2014:1105) om utbildning till polisman*, 2021, s. 13.

kompetenser i antagningsprocessen, eftersom man inte har utrett på en mer detaljerad nivå vad som krävs för att klara polisyrket i praktiken.

I Polismyndighetens redovisning av regeringsuppdraget om en ökad polistäthet framgår att myndigheten skyndsamt bör ta fram en genomarbetad arbetsanalys för polisurvalet.⁶¹ I våra intervjuer framgår att det finns en typ av arbetsanalys för delar av momenten, till exempel personlighetstestet, men ingen heltäckande. Våra respondenter uppger att man har gjort försök men att det är en svår och komplex uppgift.⁶² Under 2021 genomförde Polismyndigheten en enkätstudie där 570 polisanställda tillfrågades om önskvärda personlighetsdrag hos poliser utifrån femfaktormodellen.⁶³ Resultatet användes för att begreppsvalidera profilen mot kriterier som används inom psykiatri och forskning om arbetsprestation. Syftet med studien var huvudsakligen att undersöka om det fanns en samstämmighet om vilka personliga egenskaper som behövs för att klara polisutbildningen och sedan lyckas i arbetet som polis. Hur respektive egenskap ska mätas, bedömas eller vägas i urvalsbeslutet ingår inte i studien. Slutsatsen är att den samstämmiga bilden av önskvärda egenskaper hos en polis tyder på att en gemensam polisprofil kan användas i urvalet. Profilen måste dock valideras mot prestation under utbildningen och i arbetet.⁶⁴

Vår nordiska utblick visar att ansvariga för polisutbildningen i Danmark för närvarande arbetar med att uppdatera sin arbetsanalys för polisyrket. I arbetet har man bland annat tagit hjälp av polisdistrikten för att ta reda på vad som krävs i det dagliga arbetet som polis. Även i Finland har man med hjälp av lärare på polisyrkeshögskolan och dialog med polisdistrikten tagit fram en profil för antagningen, som för närvarande genomgår en ny översyn.

Under 2011 genomförde ansvariga för polisutbildningen i Norge en kartläggning där ca 100 personer intervjuades om urvalet till polisutbildningen och polisyrket. I arbetet intervjuades bland annat lärare, chefer, studentrepresentanter, poliser och rekryteringsansvariga. Utifrån intervjuerna sammanställdes texter om vad en bra polis är. Resultatet av texterna bearbetades sedan och utmynnade i tretton kompetensområden. De tretton kompetensområdena reducerades sedan ner till sex områden⁶⁵ som implementerades i bedömningen i antagningsprocessen.⁶⁶

⁶¹ Polismyndigheten, *Redovisning av regeringsuppdrag - Underlag för ökad polistäthet*, 2023, s. 25.

⁶² Intervju med företrädare för Polismyndigheten, 2024-10-09.

⁶³ Respondenterna skulle ta ställning till vilken nivå av varje egenskap som är optimal hos en kandidat till polisutbildningen som ska genomgå polisprogrammet och aspiranttjänstgöring för att sen jobba i yttre tjänst (IGV). Tedeholm & Sjöberg, *Polisen vi söker, personlighetsprofil som underlag för bedömning till polisutbildningen*, 2021, s. 2.

⁶⁴ Tedeholm & Sjöberg, *Polisen vi söker, personlighetsprofil som underlag för bedömning till polisutbildningen*, 2021, s. 15.

⁶⁵ Dessa områden var empati, mod, handlingskraft, analytisk kunskap och integritet.

⁶⁶ Bilaga 1. Nordisk utblick.

3.2 Kravprofilen är delvis implementerad i urvalsmetoden

När det gäller de psykologiska och medicinska kraven är kravprofilen för polis implementerad på så sätt att den har använts som utgångspunkt för bedömningsmanualerna. Arbetet med att implementera kravprofilen för polis i antagningsprocessens delmoment görs i nära samverkan mellan Plikt- och prövningsverket och Polismyndigheten.

Grunden för urvalet till polisutbildningen bygger på Polismyndighetens kravprofil från 2021. I kravprofilen beskrivs de egenskaper som ska bedömas under antagningsprocessen för att utse vilka av de prövande som kan anses vara lämpliga att påbörja utbildningen. Kravprofilen ligger till grund för de egenskaper och förmågor som testas under antagningen och är uppdelad i psykologiska krav, fysiska krav och medicinska krav (se avsnitt 2.2). När det gäller de psykologiska och fysiska kraven är kravprofilen allmänt hållen. Det handlar bland annat om att man ska ha tillräckliga kognitiva förmågor, samhälls- och människointresse, social och kommunikativ förmåga samt psykologisk stabilitet. Den prövande ska även ha god fysisk förmåga.⁶⁷

I den psykologiska bedömningen använder psykologerna en manual som är framtagen med utgångspunkt i Polismyndighetens kravprofil. Manualen ska utgöra ett stöd för deras bedömning och innehåller så kallade bedömningsankare som beskriver hur olika saker eller specifika svar kan värderas.⁶⁸ Med utgångspunkt i manualen finns en detaljerad intervjuguide med ett stort antal frågor som ska ställas vid varje psykologintervju.

Även för det medicinska steget finns det manualer som ska användas när den sökande undersöks. För respektive delmoment inom den medicinska bedömningen finns ytterligare lathundar för personalen att använda som stöd. Dessa kan exempelvis beröra vilken nivå på styrketestet man ska uppnå, eller hur man bedömer färgseende. I stöden specificeras också hur lång tid som ska ha gått efter en skada för att en person ska kunna antas till polisutbildningen, eller vilka diagnoser som är godkända.⁶⁹

Polismyndigheten anger i redovisningen av regeringsuppdraget om en ökad polistäthet att grundutbildningen till polis bör utvecklas och bestå i en gemensam grund som därefter erbjuder flera inriktningar: yttre tjänst (brottförebyggande och ingripande), utredning och cyber. Enligt myndigheten skulle detta förslag kunna utöka rekryteringsbasen utan att kraven sänks.⁷⁰ Detta förslag började beredas hos Polismyndigheten⁷¹, men beredningen har nu pausats.⁷²

⁶⁷ Polismyndighetens, *Kravprofil för urval till polisutbildningen*, 2021.

⁶⁸ Riksrevisionens fallstudie augusti–oktober 2024.

⁶⁹ Riksrevisionens fallstudie augusti–oktober 2024.

⁷⁰ Polismyndigheten, *Redovisning av regeringsuppdrag - Underlag för ökad polistäthet*, 2023, s. 25.

⁷¹ Mejl från företrädare för Justitiedepartementet, 2024-08-05.

⁷² Polismyndigheten, faktagranskning av Riksrevisionens rapport 2025-04-04.

3.2.1 Polismyndigheten kan förbättra sin roll som beställare

Polismyndigheten saknar motsvarande kompetens i medicin och psykologi som Plikt- och prövningsverket har. Det begränsar Polismyndighetens möjlighet att vara bra och tydliga beställare, och försvårar myndigheternas dialog om till exempel tester och gränsvärden.

I överenskommelsen mellan Plikt- och prövningsverket och Polismyndigheten anges att Polismyndigheten ska besluta om de krav som gäller för antagningen till polisutbildningen och att de ska använda Plikt- och prövningsverket i antagningsprocessen.⁷³ Önskemål om förändringar i antagningsprocessen ska inkomma via begäran från Polismyndigheten. I samråd med Plikt- och prövningsverket tar myndigheterna sedan ställning till om förändringen är genomförbar, samt förväntad kostnad i form av resurser och tidsåtgång.⁷⁴

Granskningen visar dock att det är otydligt vad som ligger bakom val av tester och beslutade gränsvärden, samt vilken myndighet som har inflytande över dessa. Plikt- och prövningsverket har expertkunskap när det gäller urval och urvalsmetoder, samtidigt som Polismyndigheten har större kunskap om den egna verksamheten och vilka egenskaper som krävs för att klara arbetet. De gränsvärden som används i antagningsprocessen har tagits fram i samverkan mellan Plikt- och prövningsverket och Polismyndigheten, och det är Polismyndigheten som slutgiltigt har bestämt vad som ska gälla. I våra intervjuer framgår att Polismyndigheten i detta arbete har hämtat inspiration från de gränsvärden som används i mönstringen. Dessa gränsvärden är dock inte alltid anpassade efter Polismyndighetens behov.⁷⁵

I våra intervjuer framgår att Plikt- och prövningsverket och Polismyndigheten anser att samverkan dem emellan fungerar bra, och att ansvarsfördelningen är tydlig. Företrädare för Plikt- och prövningsverket uppger dock att de saknar en motpart med psykologisk och medicinsk kompetens hos Polismyndigheten.⁷⁶ Detta uppges vara en brist som ibland försvårar myndigheternas dialog om frågor som rör medicin och psykologi. I arbetet med att förändra kravprofilen anställde Polismyndigheten konsulter med psykologisk och medicinsk kompetens, men enligt Plikt- och prövningsverket bör det finnas en permanent sådan funktion, i likhet med myndighetens samverkan med Försvarsmakten.⁷⁷ Riksrevisionen konstaterar att bristen på medicinsk och psykologisk kompetens hos Polismyndigheten begränsar myndighetens förutsättningar att vara bra och tydliga beställare.

⁷³ Polismyndigheten, *Överenskommelse mellan Polismyndigheten och Totalförsvarets plikt- och prövningsverk avseende antagningsprocessen till polisutbildningen*, 2023, s. 1.

⁷⁴ Polismyndigheten, *Överenskommelse mellan Polismyndigheten och Totalförsvarets plikt- och prövningsverk avseende antagningsprocessen till polisutbildningen*, 2023, s. 3.

⁷⁵ Riksrevisionens fallstudie augusti–oktober 2024.

⁷⁶ Intervju med företrädare för Plikt- och prövningsverket, 2024-09-13. Intervju med företrädare för Polismyndigheten, 2024-10-09.

⁷⁷ Intervju med företrädare för Plikt- och prövningsverket, 2024-09-13.

3.2.2 Förändrade krav innebär att fler klarar testerna

Det har under senare år gjorts ett antal förändringar i kravprofilen till polisutbildningen som har medfört att fler prövande klarar testerna. I vissa fall har det handlat om rena kravsänkningar och i andra fall handlar det enligt Polismyndigheten om en anpassning utifrån gruppen som söker till utbildningen. Som tabell 1 i avsnitt 2.3 visar har antalet som antas till grundutbildningen för polis ökat stadigt, trots att antalet prövningar har minskat de senaste åren. Statistiken tyder därmed på att det har blivit lättare att klara antagningen, och Polismyndighetens intentioner med de anpassade och till viss del sänkta kraven har nåtts. De kravförändringar som har genomförts beskrivs i faktarutan nedan.

2012: Språkprovet tas bort

Tidigare genomförde de prövande ett språkprov som gick ut på att läsa en text och svara på ett antal frågor om den. Polismyndighetens motivering för att ta bort provet var bland annat att den grundläggande behörigheten i kombination med begåvningstestet var tillräckligt.⁷⁸

2016: Kravet för godkänt på begåvningstestet sänks

Nivån för att klara begåvningstestet sänktes från en fyra till en trea. Skälet till detta var att öka förutsättningarna för att fylla platserna på polisutbildningen.⁷⁹

2022: Kravet på historia tas bort

Godkända gymnasiebetyg i historia har tidigare varit ett krav för att vara behörig att söka till polisutbildningen. Motiveringen till att ta bort kravet var att historia inte är ett obligatoriskt ämne och att omfattningen av historia varierar mellan olika gymnasieskolor. Kravet på historia ansågs hindra lämpliga sökande att ta sig igenom antagningen.⁸⁰

2022: Normuppdatering av begåvningstest

Den tidigare normeringen utgick från en sökandegrupp från 2003. Vid en jämförelse av gruppen som prövade till polisutbildningen 2003 med gruppen som prövade 2022 visade det sig att normeringen inte överensstämde med normalfördelningskurvan.

Polismyndigheten ansåg att den tidigare normgruppen inte längre var representativ, bland annat för att den var förselektad och utgjordes av prövande som hade genomfört ett språktest. Mot bakgrund av detta justerades det underlag som normeringen bygger på. Den nya normgruppen bygger på sökandepopulationen för åren 2019–2021.⁸¹ I praktiken innebär förändringen att det inte krävs lika många poäng för att få en 3:a och därmed klara gränsen för godkänt. Efter omnormeringen ökade andelen som klarade begåvningstestet med 13 procentenheter.⁸²

⁷⁸ Svenska Dagbladet, "Sänkta krav för att bli polis", 2012-03-12.

⁷⁹ SVT Nyheter, "Rekryteringsmyndigheten: Riskerar att göra polisorganisationen mindre flexibel", 2016-07-13.

⁸⁰ Polistidningen, "Vi tycker inte att det är en kravsänkning", 2022-02-08.

⁸¹ Polismyndigheten, *Uppdaterad normering för UNIQ-testet*, 2022.

⁸² Plikt- och provningsverket, *Urvalet till polisutbildningen - uppföljning av förändringar*, 2022, s. 4.

Utöver ovanstående förändringar beslutade Polismyndigheten om en ny kravprofil under 2021 som skulle börja gälla 2022. Tidigare testades de prövande mot den kompetensprofil som gäller för en färdig polis. Den nya kravprofilen bedömer om den prövande uppfyller de egenskaper som krävs för att påbörja polisutbildningen. Den största skillnaden är att det enligt den nya kravprofilen räcker för den prövande att ha tillräcklig förmåga i vissa delar, som bedöms kunna utvecklas under utbildningen.⁸³ Enligt Plikt- och prövningsverket ökade andelen godkända i psykologintervjun med 14 procentenheter mellan åren 2022 och 2023, vilket är i linje med förväntningarna.⁸⁴ I våra intervjuer framgår dock att den nya kravprofilen inte har förankrats i utbildningen. Inga direkta förändringar eller anpassningar har gjorts med utgångspunkt i den nya kravprofilen för att säkerställa att studenterna uppfyller efterfrågade egenskaper under utbildningens gång.⁸⁵

Vår nordiska utblick visar att den kravprofil som används för urval till polisutbildningen i Sverige liknar de kravprofiler som de nordiska länderna använder. I våra intervjuer framgår att det är svårt att specificera kravprofilen ytterligare, eftersom polisyrket är brett och innehåller många olika arbetsuppgifter. De medicinska kraven är dock mer detaljerade än de övriga delarna i samtliga länder. Danmark är det enda land som har två kravprofiler, en för poliskadett och en för polis. Poliskadettutbildningen är en kortare utbildning med en lägre minimiålder för att ansöka (18 år). Arbetsuppgifterna för poliskadetter innebär avgränsade uppdrag så som till exempel gränskontroll och olika bevakningsuppdrag. Efter utbildningen kan man fortsätta till grundutbildningen till polis. I Norge, Finland och Island är det möjligt att specialisera sig inom olika områden inom polisen efter grundutbildningen.⁸⁶

I vår litteraturoversikt framgår att kravprofiler kan behöva förändras över tid och att det är viktigt att genomföra regelbundna arbetsanalyser för att säkerställa att urvalskriterier stämmer överens med arbetskrav.⁸⁷ Riksrevisionen kan konstatera att det faktum att polisyrket är så brett innebär att en och samma kravprofil per definition måste bli allmänt hållen. En arbetsanalys avseende vad som krävs i polisyrket skulle kunna utgöra ett underlag för flera och mer specifika kravprofiler utifrån yrkets olika inriktningar.

3.3 En lägre andel kvinnor och personer med utländsk bakgrund klarar testerna

Vår registeranalys visar att sökandepopulationen till polisutbildningen i vissa avseenden förändras mellan ansökan och antagning. Det är särskilt framträdande när det gäller kvinnor och personer med utländsk bakgrund⁸⁸.

⁸³ Polismyndigheten, *Kravprofil för urval till polisutbildningen*, 2021.

⁸⁴ Plikt- och prövningsverket, *Urvalet till polisutbildningen - uppföljning av förändringar*, 2022, s. 4.

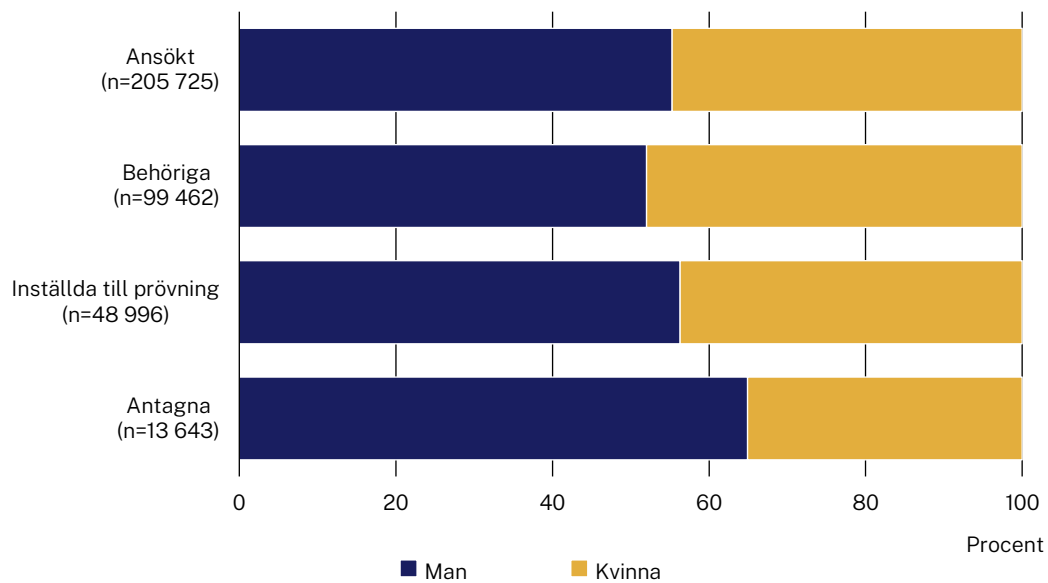
⁸⁵ Intervjuer med lärosäten november 2024.

⁸⁶ Bilaga 1. Nordisk utblick.

⁸⁷ Bilaga 2. Litteraturoversikt.

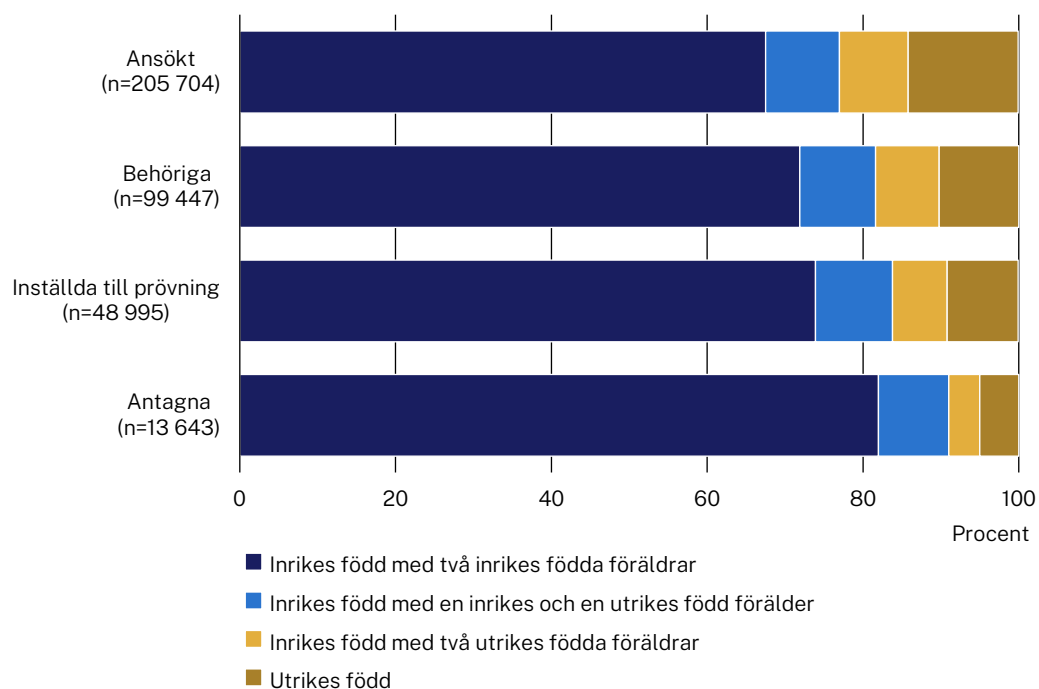
⁸⁸ Med utländsk bakgrund menar vi personer som är utrikes födda, samt personer som är inrikes födda med två utrikes födda föräldrar. Statistiska centralbyrån, "Definitioner för tabellpaket", hämtad 2025-03-04.

Diagram 1 Antagningsprocessen uppdelat på kön, 2017–2024



Andelen behöriga sökande som är kvinnor uppgår till nästan 50 procent åren 2017–2024, medan andelen antagna kvinnor endast är 35 procent. Det innebär att kvinnor klarar testerna i antagningsprocessen i lägre utsträckning än män. Registeranalysen visar också att det är en större andel av de behöriga kvinnorna som väljer att inställa sig till provning, jämfört med behöriga män. När det gäller ålder sker det dock inga större förändringar i andelarna. Den största gruppen av dem som söker och antas till utbildningen är 18–24 år.

Diagram 2 Antagningsprocessen grupperat på svensk respektive utländsk bakgrund, 2017–2024



Som diagram 2 visar utgörs den största gruppen av dem som söker och antas till polisutbildningen av personer som är inrikes födda med två inrikes födda föräldrar. Av samtliga behöriga sökande är 72 procent inrikes födda med två inrikes födda föräldrar, när det gäller antagna till polisutbildningen har andelen ökat till 82 procent. När det gäller personer som är utrikes födda är andelen behöriga 10,2 procent, av de som sedan antas har andelen minskat till 5 procent. Av de sökande som är inrikes födda med två utrikesfödda föräldrar sker också en minskning från behörig till antagen, från cirka 8 procent till 4 procent. Registeranalysen visar således att personer som är inrikes födda med två inrikes födda föräldrar i högre utsträckning klarar sig genom antagningsprocessens moment.

3.4 Störst andel personer faller ur antagningsprocessen i psykologintervjun

Vår registeranalys visar att olika grupper klarar de moment som ingår i prövningen i varierande utsträckning. Som framgår av tabell 3 är psykologintervjun det moment där störst andel personer faller ur antagningsprocessen. Andelen personer med utländsk bakgrund som inte klarar psykologintervjun är högre jämfört med andelen med svensk bakgrund. Vidare visar statistiken att samtliga prövande, med några enstaka undantag, klarar drogtestet. När det gäller styrketestet framgår att nästan samtliga män blir godkända, medan ungefär 20 procent av kvinnorna blir underkända. I gruppen kvinnor med utländsk bakgrund underkändes nästan var tredje person under åren 2020 och 2024.

Tabell 3 Antal samt andel som klarat respektive moment under åren 2020–2024

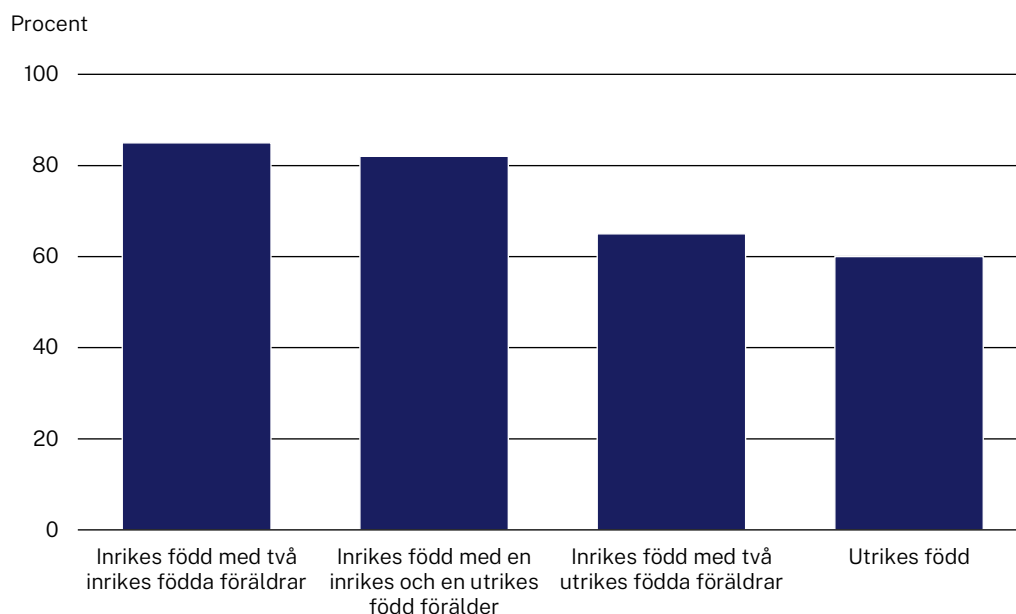
Test	Kön	Inrikes född blandat föräldrar	Inrikes född Inrikes föräldrar	Inrikes född utrikes föräldrar	Utrikes född	Total
Begåvnningstest	Kvinna	876 (79 %)	7 269 (81 %)	328 (56 %)	389 (57 %)	8 662 (78 %)
	Man	1 241 (83 %)	9 152 (88 %)	773 (67 %)	1 023 (59 %)	12 189 (82 %)
Personlighetstest	Kvinna	809 (95 %)	6 527 (93 %)	297 (92 %)	351 (93 %)	7 984 (93 %)
	Man	1 106 (95 %)	8 200 (95 %)	699 (94 %)	926 (95 %)	10 931 (95 %)
Syntest	Kvinna	570 (97 %)	5 077 (97 %)	208 (94 %)	247 (95 %)	6 102 (97 %)
	Man	915 (97 %)	7 025 (98 %)	535 (97 %)	737 (98 %)	9 212 (98 %)
Hörseltest	Kvinna	568 (99 %)	5 061 (99 %)	207 (100 %)	244 (99 %)	6 080 (99 %)
	Man	898 (99 %)	6 906 (99 %)	526 (99 %)	724 (99 %)	9 054 (99 %)
Färgseendetest	Kvinna	580 (99 %)	5 150 (99 %)	217 (100 %)	256 (100 %)	6 203 (99 %)
	Man	905 (96 %)	6 995 (97 %)	534 (98 %)	732 (98 %)	9 166 (97 %)
Styrketest	Kvinna	535 (75 %)	4 788 (79 %)	190 (69 %)	219 (68 %)	5 730 (78 %)
	Man	915 (99 %)	6 981 (99 %)	530 (98 %)	729 (98 %)	9 155 (99 %)
Fysiskt arbetsprov	Kvinna	450 (76 %)	4 258 (82 %)	162 (70 %)	184 (68 %)	5 054 (80 %)
	Man	867 (94 %)	6 665 (95 %)	486 (87 %)	676 (86 %)	8 694 (94 %)
Läkarbedömning	Kvinna	517 (78 %)	4 746 (84 %)	189 (84 %)	230 (83 %)	5 682 (83 %)
	Man	877 (90 %)	6 696 (89 %)	514 (89 %)	704 (89 %)	8 791 (89 %)
Psykologisk bedömning	Kvinna	351 (50 %)	3 415 (56 %)	118 (45 %)	151 (51 %)	4 035 (55 %)
	Man	632 (51 %)	5 152 (57 %)	343 (43 %)	461 (45 %)	6 588 (55 %)
Drogtest	Kvinna	293 (100 %)	2 967 (99 %)	98 (100 %)	128 (100 %)	3 486 (99 %)
	Man	595 (100 %)	4 914 (100 %)	312 (100 %)	421 (100 %)	6 242 (100 %)
Säkerhetsintervju	Kvinna	287 (96 %)	2 893 (95 %)	90 (89 %)	115 (87 %)	3 385 (95 %)
	Man	544 (87 %)	4 642 (91 %)	260 (81 %)	354 (79 %)	5 800 (90 %)

Anm.: Tabellen visar antal som klarar respektive moment, fördelat på de olika grupperna. Andelen som klarat momentet (inom parentes) redovisas i relation till det totala antalet som genomfört respektive test. Siffrorna redovisas uppdelat på kön och bakgrund. Exempelvis; av gruppen kvinnor som är utrikes födda och som genomfört begåvnningstestet klarade 57 procent testet. Då stegen inte alltid genomförs i samma ordning ska tabellen inte tolkas som ett bortfallsflöde. Eftersom antagningsprocessen inte hanterades genom kontinuerlig antagning 2017–2019 är det inte möjligt att lägga in data för dessa år i samma tabell. Procentandelarna överensstämmer dock i huvudsak med åren 2020–2024.

3.5 Mer än var tredje person med utländsk bakgrund underkänns i begåvningstestet

Det framgår i vår registeranalys att mer än var tredje person med utländsk bakgrund blir underkända på begåvningstestet, jämfört med färre än var femte person med svensk bakgrund. Eftersom begåvningstestet utgör det första momentet i prövningen innebär det att en stor andel personer med utländsk bakgrund tidigt faller ur antagningsprocessen. Vi har intervjuat den person som har tagit fram begåvningstestet UNIQ. Han uppger att en möjlig förklaring till att färre personer med utländsk bakgrund klarar testet är att testet är gammalt och innehåller ett ålderdomligt språk, som till exempel ord som användes på 1960-talet.⁸⁹ Vi har jämfört de prövandes gymnasiebetyg och resultat på högskoleprovet med deras poäng på begåvningstestet. Vår registeranalys visar att skillnader mellan dessa parametrar bara till viss del kan förklara varför andelen som klarar begåvningstestet är drygt 20 procentenheter lägre bland dem med utländsk bakgrund. När vi tar hänsyn till resultat på högskoleprovet (bland dem som skrivit det) kvarstår fortfarande en skillnad på runt 15 procentenheter.⁹⁰ Skillnader i gymnasiebetyg spelar endast en marginell roll. Tolkningen av detta försvåras dock av att betyg kan vara ett dåligt mått på kunskapsnivå för personer med utländsk bakgrund, om brister i svenska gör att det blir svårare att visa vad man kan.

Diagram 3 Andel godkända på begåvningstest 2017–2024, fördelat på bakgrund



Anm.: Resultatet presenteras utifrån prövningstillfällen. Flera resultat för en och samma individ kan därmed förekomma i de fall personen har provat vid upprepade tillfällen.

⁸⁹ Intervju med forskare, 2024-05-14 och 2025-04-11.

⁹⁰ Knappt hälften av dem som gjort begåvningstestet har någon gång tidigare skrivit högskoleprovet, både bland dem med svensk och dem med utländsk bakgrund. Med utländsk bakgrund avses här personer som antingen är utrikes född eller är inrikes född med två utrikes födda föräldrar.

Eftersom begåvningstestet i och med falluckeprincipen innebär att många provande faller ur antagningsprocessen tidigt, i synnerhet provande med utländsk bakgrund, är det av stor vikt att såväl testet som gränsvärdena bygger på evidens och har en tydlig koppling till polisyrket. Annars finns det en risk för att lämpliga personer underkänns på felaktiga grunder. Vår litteraturöversikt visar att det råder delade meningar om hur stor vikt begåvningstest bör ges i en urvalsprocess.⁹¹ Riksrevisionen kan konstatera att det i det här fallet får en avgörande roll på grund av falluckeprincipen.

Under 2024 har Plikt- och provningsverket tagit fram ett nytt begåvningstest för mönstringen. Från och med i maj 2025 planerar Plikt- och provningsverket och Polismyndigheten att även polisprovande ska göra det nya begåvningstestet. Begåvningstestet utgår från samma normgrupp som mönstrande och är inte anpassat för polisprovande.⁹² Enligt Polismyndigheten pågår dock ett arbete med att implementera begåvningstestet och att säkerställa att normgruppen är relevant.⁹³

3.6 De fysiska testerna är inte anpassade efter polisyrket

Som framgår av avsnitt 3.1 innebär avsaknaden av en arbetsanalys för polisyrket att det finns en risk för att de tester som används i antagningsprocessen inte är anpassade att testa den förmåga som krävs i polisyrket. När det gäller de fysiska testerna visar granskningen att Plikt- och provningsverket använder samma tester för polisprovande som för myndighetens övriga uppdrag, till exempel mönstring till värnplikt. Detta trots att Polismyndigheten har framfört önskemål om att andra typer av tester ska användas.

För att mäta kondition använder Plikt- och provningsverket ett cykeltest som är validerat och har god vetenskaplig grund för att mäta syreupptagningsförmåga.⁹⁴ Granskningen visar dock att Polismyndigheten i en beställning till Plikt- och provningsverket år 2021 bad myndigheten att undersöka möjligheten att ersätta cykeltestet med ett löptest. Detta på grund av att löptest är mer anpassat efter polisens faktiska verksamhet. Dessutom har det visat sig att studenter i förekommande fall inte klarar de löptest som ingår i polisutbildningen.⁹⁵ Plikt- och provningsverket uppgav dock i sitt svar på beställningen att ett införande av löptest skulle kräva stora anpassningar vad gäller både lokaler och personalstyrka. Enligt myndigheten skulle löptestet även behöva följas upp och valideras med forskning.⁹⁶

⁹¹ Bilaga 2. Litteraturöversikt.

⁹² Mejl från företrädare för Plikt- och provningsverket, 2025-02-26.

⁹³ Polismyndigheten, faktagranskning av Riksrevisionens rapport 2025-04-04.

⁹⁴ Plikt- och provningsverket, *Beredning avseende fysiska kapacitetstest kopplat till Polismyndighetens nya kravspecifikation*, 2021, s. 1.

⁹⁵ Polismyndigheten uppger att en delförklaring till detta skulle kunna vara det faktum att studenter under pandemin fick skatta sin kondition i stället för att genomföra konditionstestet på Plikt- och provningsverket. Myndighetens uppfattning är dock fortsatt att löptest är mer anpassat efter den förmåga som krävs i polisyrket. Polismyndigheten, *Uppföljning av polisutbildningen 2023, 2024*, s. 14.

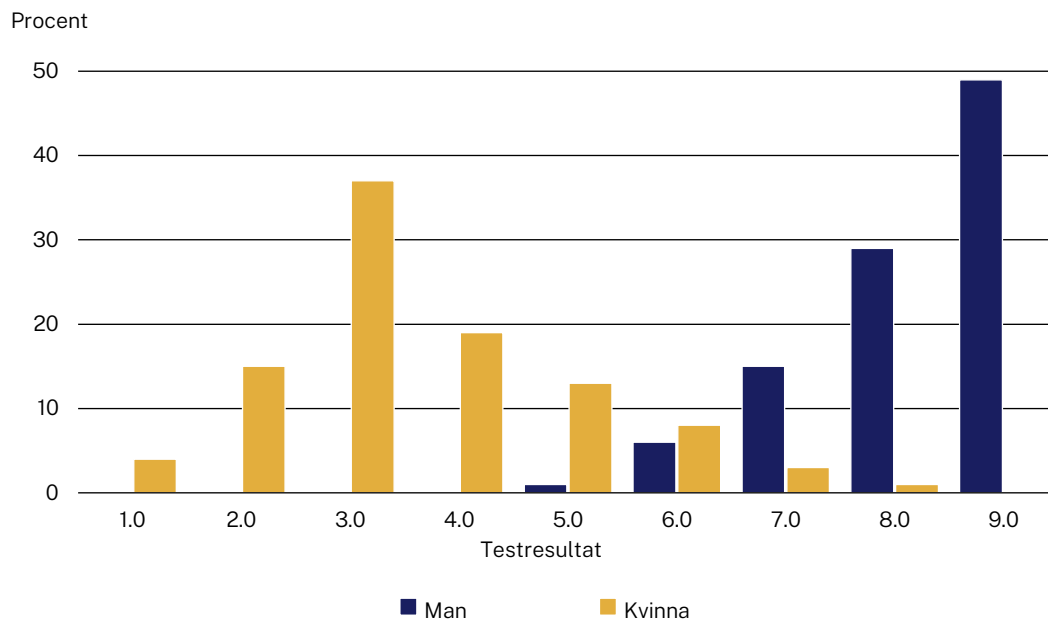
⁹⁶ Plikt- och provningsverket, *Beredning avseende fysiska kapacitetstest kopplat till Polismyndighetens nya kravspecifikation*, 2021, s. 2.

Vår nordiska utblick visar att inget av de övriga nordiska länderna använder cykeltest för att testa de provandes kondition. Samtliga använder olika former av löptest, både i lite längre distanser om 1 500–2 000 meter och kortare spurter. Företrädare för polisutbildningen i samtliga nordiska länder uppger att löptest är ett viktigt test för att säkerställa att de provande har förutsättningar att klara polisutbildningen och senare polisyrket. I Finland testas polisers fysiska förmåga återkommande vart tionde år, och inte bara i samband med antagning och under polisutbildningen.⁹⁷

3.6.1 En lägre andel kvinnor klarar styrketestet

När det gäller styrketestet använder Plikt- och provningsverket ISOKAI; ett test som kan liknas vid ett marklyft av en skivstång mot ett motstånd upp till hakhöjd. I våra intervjuer framgår att det är betydligt svårare för kvinnor att klara testet, trots att gränsen för godkänd är differentierad mellan könen. Skälet till det uppges vara att kvinnor generellt har lägre muskelstyrka i överkroppen, som är en av de muskelgrupper som testet mäter.⁹⁸ Vår registeranalys visar tydligt att färre kvinnor än män klarar styrketestet. I diagram 4 framgår att det är det ytterst få män som inte når upp till den godkända kapaciteten 6, medan det för kvinnorna är betydligt mer vanligt att prestera under den godkända kapaciteten 3. Den största gruppen män presterar 9 medan den största gruppen kvinnor precis klarar gränsen för godkänt.

Diagram 4 Fördelning av poäng på styrketest 2017–2024, grupperat på kön



Anm.: Diagrammet visar resultatet per provningstillfälle och inte resultat per individ. En och samma individ kan därför ha flera registrerade poäng i statistiken.

⁹⁷ Bilaga 1. Nordisk utblick.

⁹⁸ Intervju med företrädare för Plikt- och provningsverket, 2024-09-13. Plikt- och provningsverket, faktagranskning av Riksrevisionens rapport 2025-04-04.

I Polismyndighetens redovisning av regeringsuppdraget att öka kapaciteten i antagningsprocessen finns ett förslag om att myndigheten ska samverka med Försvarsmakten angående hur de mäter ISOKAI på ett rättssäkert sätt och förhindrar könsdiskriminering.⁹⁹ Företrädare för Polismyndigheten uppger att de inte har haft något sådant samarbete. De har däremot undersökt möjligheten att ersätta nuvarande medelvärde med maxvärde, men konstaterat att det behövs en arbetsanalys för att gå vidare i frågan.¹⁰⁰ I en vetenskaplig rapport om ISOKAI-testet som urvalstest i Försvarsmaktens nya personalförsörjningssystem framgår att en arbetsanalys är nödvändig för att fastställa adekvata och objektiva muskelkrav. Om arbetskraven inte är identifierade och kopplade till kraven vid urval kommer kvinnor enligt rapporten att missgynnas i förhållande till män då muskelstyrka är ett urvalskriterium.¹⁰¹ Vår nordiska utblick visar att de övriga nordiska länderna använder andra typer av styrketest, och till skillnad från Sverige fler än ett test. De övriga nordiska länderna använder bänkpress och kroppshävningar och har liksom Sverige differentierade gränser för godkänt för kvinnor och män. Ett intressant resultat i vår nordiska utblick är dock att de övriga nordiska länderna inte har samma skillnader i andelen godkända i styrketesten mellan män och kvinnor som Sverige, snarare klarar sig kvinnor lika bra som eller bättre än männen.¹⁰²

3.7 Bakgrunden till gränsvärdena är otydlig

Det faktum att det saknas en arbetsanalys som grund för vad som krävs i polisyrket innebär att det finns en risk för att de tester som används i antagningsprocessen inte är anpassade att testa den förmåga som krävs i polisyrket. Därmed finns det heller inte förutsättningar att identifiera gränsvärden som utgår från denna förmåga. Detta blir särskilt problematiskt i antagningen till polisutbildningen där falluckeprincipen innebär att otydligt underbyggda gränsvärden blir direkt avgörande för om den prövande blir diskvalificerad eller inte.

I våra intervjuer framgår att gränsvärdena delvis utgår från beprövad erfarenhet. Det saknas dock i vissa fall dokumentation om vad som ligger bakom besluten om vilka gränsvärden som ska gälla i respektive moment. Som framgår av avsnitt 3.2.1 har Polismyndigheten hämtat inspiration de gränsvärden som används i samband med mönstring till värnplikt. Företrädare för Polismyndigheten uppger att femfaktorsmodellen som ligger till grund för personlighetstestet är en metod som fungerar bra och används i hela världen i samband med rekrytering rent generellt. Det saknas dock dokumentation om bakgrunden till de gränsvärden som gäller för poliser.¹⁰³

⁹⁹ Polismyndigheten, *Delredovisning av regeringsuppdraget åtgärder på kompetensförsörjningsområdet: Ökad kapacitet i antagningsprocessen*, 2017, s. 4.

¹⁰⁰ Mejl från företrädare för Polismyndigheten, 2025-03-26.

¹⁰¹ Karolinska institutet, *Isokai-testet som urvalstest till utbildning i Försvarsmaktens nya personalförsörjningssystem*, 2011, s. 32.

¹⁰² Bilaga 1. Nordisk utblick.

¹⁰³ Intervju med företrädare för Polismyndigheten, 2024-10-09.

I den medicinska delen av provningen är bakgrunden till kraven tydligare motiverad, till exempel att vissa sjukdomar inte medger för en provande att klara av att arbeta i yttre tjänst. Vissa delar är dock mer otydliga, som till exempel kravet på färgseende. Den provande ska enligt de medicinska ha fullgott färgseende, vilket är ett högt ställt krav jämfört med till exempel Norge och Finland.^{104 105} De provande i Sverige som inte bedöms ha fullgott färgseende blir diskvalificerade och dessutom spärrade från att söka till polisutbildningen igen. Eftersom Polismyndigheten saknar en arbetsanalys för vad som krävs i polisyrket är det svårt att säga vilket krav på färgseende för blivande poliser som är korrekt, med Riksrevisionen kan konstatera att det inte finns skäl för att kravet på färgseende för poliser ska vara olika mellan de nordiska länderna.

Vidare är det inte tydligt hur de gränsvärden som används i begåvningstestet förhåller sig till polisyrket. Resultat på begåvningstestet har inte validerats mot studenternas resultat på polisutbildningen sedan 2015¹⁰⁶, vilket innebär att det inte är möjligt att veta i vilken utsträckning resultaten på begåvningstestet korrelerar med studieresultat. I våra intervjuer med den person som har utvecklat UNIQ framgår att testet var tänkt att användas som en tillfällig lösning, men som sedan har fortsatt att användas.¹⁰⁷ Det råder dessutom delade meningar om hur stor vikt som ska läggas vid begåvningstest i urval.¹⁰⁸

3.8 Urvalsmetoden är inte anpassad efter Polismyndighetens behov

Plikt- och provningsverket använder falluckeprincipen i antagningsprocessen, vilket innebär att provande måste klara gränsvärdet för respektive delmoment i provningen för att gå vidare till nästa. Denna metod har kritiserats i en tidigare översyn. Den samlade forskningen ger i stället stöd för att använda en sammanvägningsmodell och rangordning i urval.¹⁰⁹ Den aktuella urvalsmetoden innebär en risk för att lämpade kandidater faller ur antagningsprocessen tidigt och på oklara grunder, i synnerhet eftersom bakgrunden till gränsvärdena är otydlig.

Under 2020 genomförde Polismyndigheten med hjälp av forskare en översyn av antagningen till polisutbildningen. Resultatet visar att urvalsmetoden innehåller stora brister och att en ny urvalsmetod bör införas skyndsamt.¹¹⁰ Kritiken avsåg främst

¹⁰⁴ Intervju med företrädare för Plikt- och provningsverket, 2024-09-13.

¹⁰⁵ I Norge är endast total färgblindhet diskvalificerande (akromatopsi) medan ansvariga för antagningen till polisutbildningen i Finland inte har något krav på färgseende. Enligt företrädare för polisutbildningen i Norge utgår kravet från deras medicinska riktlinjer som upprättas i samråd med särskilda antagningsläkare som utses av polishögskolans styrelse. Argumentet för att godkänna allt utom total färgblindhet uppges bland annat vara att de flesta som inte har fullgott färgseende ändå känner igen de flesta huvudfärgerna och har normal syn, synskärpa och kontrastseende.

¹⁰⁶ Annell, *Hållbar polisrekrytering: Teoretiska, metodologiska och praktiska perspektiv på rekrytering och urval*, 2015.

¹⁰⁷ Intervju med forskare, 2024-05-14.

¹⁰⁸ Bilaga 2. Litteraturoversikt.

¹⁰⁹ Polismyndigheten, *Översyn av rekryteringsmetoder och urval till polisutbildningen*, s. 6, Bilaga 2. Litteraturoversikt.

¹¹⁰ Polismyndigheten, *Framtidens urval - Översyn av urvalsmetod och Polismyndighetens krav för antagning enligt förordningen (2014:1105) om utbildning till polisman*, 2021, s. 2.

falluckeprincipen, där högre värden på testerna inte har någon betydelse. Det framgår också att det är möjligt att lämpliga kandidater faller ur antagningsprocessen eftersom det inte går att kompensera ett lägre resultat i ett av momenten mot ett högre i ett annat. I rapporten rekommenderas att en sammanvägningsmodell, i kombination med lägsta gränsvärden, bör ersätta falluckeprincipen. Enligt rapporten är det med en sådan modell bland annat möjligt att uppnå fler antagna till polisutbildningen, med högre och mer diversifierad kompetens.¹¹¹ Sammanvägningsmodeller har också starkt stöd i urvalsforskning.¹¹²

Polismyndigheten skickade under hösten 2022 en förfrågan till Plikt- och provningsverket avseende en sammanvägningsmodell och uppifrån-och-ner-urval i urvalet till polisutbildningen. Myndigheten valde att pausa denna förfrågan i väntan på eventuella konsekvenser av regeringsuppdraget för att öka polistätheten. Under hösten 2023 återaktiverades och kompletterades beställningen med en bredare frågeställning där Plikt- och provningsverket ombads upprätta ett förslag på en utvecklad antagningsprocess och urvalsmetod för att möta Polismyndighetens behov av kompetensförsörjning. Särskild vikt ombads läggas vid analyser av vilka konsekvenser en sammanvägningsmodell och/eller uppifrån-och-ner-urval skulle kunna få för den löpande antagningen och de nuvarande kravgränserna.¹¹³

Plikt- och provningsverkets rekommendation i sitt svar var att den nuvarande urvalsmetoden inte behöver justeras. Enligt myndigheten är det först när det finns fler godkända sökande än utbildningsplatser som en sammanvägningsmodell fyller en funktion. Genomströmningen av möjliga kandidater att rangordna uppges vara en avgörande förutsättning för att kunna tillämpa en sammanvägningsmodell. Myndigheten uppger även att införandet av en sammanvägningsmodell skulle kräva större justeringar i myndighetens it-system, samt att den kontinuerliga antagningen hade behövt avskaffas.¹¹⁴

Polismyndigheten uppger i sin redovisning av regeringsuppdraget om en ökad polistäthet att ett införande av en sammanvägningsmodell förutsätter att det finns en tillräckligt stor grupp som uppnår nivån för godkänt i testerna. Det skulle enligt myndigheten innebära att kraven för godkänt i testerna skulle behöva sänkas, vilket enligt redovisningen inte är rätt väg att gå.¹¹⁵ Riksrevisionen kan dock konstatera att det faktum att det saknas en arbetsanalys och att bakgrunden till gränsvärdena är otydlig innebär att det i dagsläget inte är möjligt att avgöra om de är

¹¹¹ Polismyndigheten, *Framtidens urval - Översyn av urvalsmetod och Polismyndighetens krav för antagning enligt förordningen (2014:1105) om utbildning till polisman*, 2021, s. 2.

¹¹² Polismyndigheten, *Slutrapport – Översyn av rekryteringsmetoder och kravprofil till polisutbildningen*, 2021, s. 3. Polismyndigheten, *Framtidens urval - Översyn av urvalsmetod och Polismyndighetens krav för antagning enligt förordningen (2014:1105) om utbildning till polisman*, 2021, s. 2.

¹¹³ Plikt- och provningsverket, *Svar på förfrågan om ett rådgivande svar från Plikt- och provningsverket avseende sammanvägningsmodell och uppifrån-och-ner-urval i urvalet till polisutbildningen*, 2024.

¹¹⁴ Plikt- och provningsverket, *Svar på förfrågan om ett rådgivande svar från Plikt- och provningsverket avseende sammanvägningsmodell och uppifrån-och-ner-urval i urvalet till polisutbildningen*, 2024.

¹¹⁵ Polismyndigheten, *Redovisning av regeringsuppdrag – underlag för ökad polistäthet*, 2023, s. 25.

sätta på en korrekt nivå. Ett första steg inför ett eventuellt införande av en sammanvägningsmodell är därför att ta fram en arbetsanalys. I våra intervjuer framgår att Plikt- och provningsverket dokumenterar provandes poäng även i de fall där poängen överstiger gränsen för godkänt. Detta saknar praktisk betydelse i dagsläget när myndigheten använder en falluckeprincip, men Riksrevisionen kan konstatera att systemet därmed delvis är förberett för att införa en sammanvägningsmodell.

3.8.1 De nordiska länderna använder en sammanvägningsmodell i antagningsprocessen

Vår nordiska utblick visar att inget av de andra nordiska länderna tillämpar en motsvarande falluckeprincip som Sverige. Både Finland och Island använder en sammanvägningsmodell där de provandes totalpoäng i samtliga delmoment summeras. Därefter rangordnas de provande utifrån de bästa resultaten på testerna vilket sedan utgör underlag för antagning. I båda länderna finns det dock en lägstanivå för respektive delmoment som de provande måste nå upp till för att få fortsätta provningen. Även vår litteraturöversikt ger stöd för att använda en sammanvägningsmodell.

Polishögskolan i Norge använder uppifrån-och-ner-urval. Vilka kandidater som ska kallas till de fysiska testerna bestäms utifrån en rangordning av de sökandes konkurrenspoäng baserat på de inledande testerna. Därefter rangordnas de sökande på en lista, där de med högst poäng står först och de med lägst poäng står sist. Urvalet till provningen görs därefter uppifrån och ner, tills platserna är fyllda. Det första momentet i provningen utgörs av fysiska tester, och de provande som inte klarar dem får inte fortsätta provningen. Norges urvalsmetod utgörs därmed av en sammanvägningsmodell kombinerat med lägsta värden för de fysiska momenten som de provande måste klara för att antas. Politiskolen i Danmark använder en urvalsmetod som innebär att provande som ligger nära gränsen för godkänt i de fysiska testerna respektive skrivtestet kan få en ny chans med hjälp av olika former av uppkvalificering. Det är dock inte möjligt att få uppkvalificering på både fysiska testerna och skrivtestet, utan den provande måste klara minst ett av dessa test för att gå vidare i antagningsprocessen.¹¹⁶

Vår litteraturöversikt ger stöd för att information från olika urvalsmetoder kan kombineras för att uppnå en högre prognosförmåga. Att använda ett uppifrån-och-ner-urval där provande med höga poäng i processens inledning får prioritet i urvalet kan bidra till en ökad validitet. Vidare framgår att urvalsmetoder bör omprövas systematiskt och att urvalsmetoder behöver utvärderas regelbundet.¹¹⁷

3.9 Uppföljningen av polisurvalet varierar och begränsas delvis av sekretess

För att kunna utveckla och identifiera eventuella brister i antagningsprocessen skulle det enligt företrädare för Plikt- och provningsverket vara värdefullt att få mer

¹¹⁶ Bilaga 1. Nordisk utblick.

¹¹⁷ Bilaga 2. Litteraturöversikt.

fördjupad information om studenters resultat under studietiden.¹¹⁸ I dagsläget sker ingen sådan informationsöverföring på individnivå från vare sig Polismyndigheten eller lärosätena. Lärosätena lämnar löpande viss återkoppling till Polismyndigheten om studenternas resultat under utbildningen, men det handlar främst om antalet som ska påbörja aspirantutbildningen samt antalet studenter som har tagit studieavbrott eller studieuppehåll. Däröver gör lärosätena årliga verksamhetsberättelser som inkluderar viss uppföljning av studenter.¹¹⁹

I våra intervjuer framgår att det finns variationer i omfattningen av den återkoppling som lärosätena lämnar till Polismyndigheten. Vissa lärosäten lämnar mer detaljerad information om studenters resultat medan andra enbart återkopplar om huruvida studenten har blivit godkänd på kurserna eller inte.¹²⁰ Vidare framgår att det nyligen har startats upp ett arbete för att utreda möjligheten för Polismyndigheten att återföra informationen från lärosätena till Plikt- och prövningsverket. Sådana försök till återföring har gjorts tidigare, men sekretess mellan myndigheter uppges ha utgjort ett hinder.¹²¹ Företrädare för Polismyndigheten uppger dock att myndigheten inte har gjort någon hemställan till regeringen avseende sekretessbrytande bestämmelser.¹²²

Företrädare för Plikt- och prövningsverket uppger att Försvarmakten lämnar information om antalet individer som avbryter värnplikten och att motsvarande information hade varit intressant att få även gällande polisstudenter. En sådan uppföljning hade också kunnat fungera som underlag vid revideringar av manualer och intervjuguider.¹²³ Genom att följa upp och analysera identifierade avvikelser skulle det vara möjligt att gå tillbaka till underlagen och undersöka om detta hade kunnat upptäckas redan under antagningsprocessen.¹²⁴

I våra intervjuer framgår att det finns brister i samverkan mellan Polismyndigheten och lärosätena vilket påverkar förutsättningarna för att utveckla och följa upp verksamheten. Företrädare för lärosätena uppger även att de har kompetenser som utgör en onyttjad resurs för Polismyndigheten. Riksrevisionen kan konstatera att det är angeläget att Polismyndigheten och lärosätena förbättrar sin samverkan eftersom det skulle ge bättre förutsättningar för kunskaps- och erfarenhetsåterföring. En god samverkan ger också bättre förutsättningar för att polisutbildningen ska kunna utformas och bedrivas på ett bra sätt.¹²⁵

¹¹⁸ Riksrevisionens fallstudie augusti–oktober 2024.

¹¹⁹ Intervjuer med lärosäten, november 2024.

¹²⁰ Intervju med företrädare för Polismyndigheten, 2024-12-03.

¹²¹ Framför allt har det handlat om hinder kopplat till dataskyddsförordningen (GDPR). Intervju med företrädare för Polismyndigheten, 2024-12-03 och 2024-11-28.

¹²² Mejl från företrädare för Polismyndigheten, 2025-03-04.

¹²³ Riksrevisionens fallstudie augusti–oktober 2024.

¹²⁴ Polistidningen, "Känner psykologen igen en bra polis?", 2020-06-15.

¹²⁵ Intervjuer med lärosäten, november 2024.

4 Antagningsprocessen kan bli mer effektiv

I det här kapitlet besvarar vi delfrågan om huruvida antagningsprocessen genomförs på ett effektivt sätt.

Granskningen visar att den sekretess som omgärdar psykologintervjun medför osäkerhet i bedömningsarbetet och försvårar myndigheternas förmåga att upptäcka olämpliga kandidater. Sekretessen innebär också att de prövande som underkänns i psykologintervjun endast får en övergripande motivering till skälet bakom beslutet, vilket kan innebära att prövande återkommer flera gånger trots att det handlar om skäl som gör att de aldrig kommer att bli godkända. Vidare framgår att psykologer och polisens intervjuledare ställer delvis likartade frågor avseende lämplighet, vilket medför en risk för dubbelarbete och överprövningar. Polismyndighetens intervjuledare som arbetar med säkerhetsintervjun uppger att det inte finns tid eller resurser för att göra tillräckliga grundutredningar av de prövande. Det framgår också att prövandes eventuella brister i språk och skriftlig förmåga inte visar sig förrän i samband med säkerhetsintervjun som är det sista delmomentet i antagningsprocessen. Polismyndighetens kontroll av avskilda personer har brister, och i dagsläget är det inte säkerställt att avskilda inte kan söka igen. Granskningen visar också att Plikt- och prövningsverkets it-system begränsar möjligheten att effektivisera antagningsprocessen.

4.1 Kontrollmomenten för att minska risken för att olämpliga personer antas är inte tillräckliga

Tidsaspekten uppges vara en stor brist i arbetet med säkerhetsintervjun. En respondent med övergripande ansvar för polisens säkerhets- och lämplighetsintervjuer uppger att personalen inte hinner göra ordentliga grundutredningar för att verifiera den information som de prövande lämnar under intervjun. Referenser på de sökande tas exempelvis bara i enstaka fall. Säkerhetsintervjun uppges samtidigt ha blivit allt längre under senare år. Företrädare för Polismyndigheten uppger att intervjun vanligen tar 2–3 timmar men att den kan pågå upp emot 4–5 timmar. Ett skäl till detta uppges vara att Polismyndighetens säkerhetsavdelning under 2022–2023 genomförde en revidering av intervjuunderlaget som innebar att det blev betydligt fler frågor.¹²⁶

Säkerhetsintervjun är krävande, både för den intervjuade och för intervjuledaren. För att processen ska bli mer säker är det viktigt att intervjuledaren har tid att lyssna och ta in vad personen säger. Annars ökar risken att olämpliga personer blir antagna och behöver avskiljas i efterhand. Flera av polisens intervjuledare uppger att de upptäcker allt fler personer som inte bör vara poliser i samband med säkerhetsintervjun. Ett skäl till detta är, enligt dem, att fler prövande godkänns i psykologintervjun till följd av den förändrade kravprofilen.¹²⁷

¹²⁶ Intervju med företrädare för Polismyndigheten, 2024-10-23.

¹²⁷ Intervju med företrädare för Polismyndigheten, 2024-10-23, 2024-11-15 och 2024-01-13.

Från och med maj 2024 har intervjuledarna rätt att göra registerslagningar på kandidaterna inför säkerhetsintervjun, vilket uppges vara ett stort stöd i bedömningsarbetet. Prövande som antas till polisutbildningen placeras i säkerhetsklass 3. I våra intervjuer framgår att polisens intervjuledare alltid gör registerslagningar inför säkerhetsintervjuerna. Med hjälp av registerslagningarna behöver intervjuledarna inte enbart förlita sig på vad kandidaten uppger muntligen under intervjun. Utöver detta underlag har intervjuledarna inför intervjun endast tillgång till kandidaternas meritförteckning samt resultat i övriga delmoment i provningen.¹²⁸

Intervjuledaren kan godkänna en prövande direkt i samband med provningen. De ärenden där intervjuledaren underkänner den prövande alternativt markerar att det är tveksamt huruvida personen ska godkännas hanteras i särskild ordning. Dessa ärenden föredras efter vidare utredning för Polismyndighetens säkerhets- och HR-chef som fattar beslut om personen ska godkännas eller inte. Polismyndigheten har dock ingen strukturerad uppföljning av de underkända eller tveksamma fallen vilket gör att det inte är möjligt att följa utvecklingen över tid. Myndigheten har först nyligen börjat följa upp detta och det finns en sammanställning fr.o.m. den 1 januari t.o.m. den 17 september 2024. Under den perioden inkom 408 ärenden som efter säkerhetsintervjun markerats som tveksamma eller underkända. Efter föredragning hos Polismyndighetens säkerhets- och HR-chef underkändes 64 procent (263) av dessa ärenden slutgiltigt medan 36 procent (145) godkändes. Företrädare för Polismyndigheten uppger att omkring hälften av de underkända fallen inte bedömdes kunna vara placerade i säkerhetsklass, medan hälften inte bedömdes vara lämpliga utifrån Polismyndighetens kompetensprofil.¹²⁹

I våra intervjuer framgår att Polismyndigheten har startat både en intern utredning för att åtgärda brister kopplade till säkerhetsintervjun, och en extern granskning som utförs av myndighetens internrevision.¹³⁰ Detta ser Riksrevisionen positivt på.

4.2 Sekretess mellan psykolog och polis försvårar bedömningsarbetet

Den sekretess som omgärdar psykologintervjun hindrar psykologer och polisens intervjuledare att dela information om de prövande. Det leder till en osäkerhet i bedömningsarbetet och ökar risken för att olämpliga antas till polisutbildningen. Det råder dock delade meningar om behovet av att dela information om de prövande inom Plikt- och provningsverket.

¹²⁸ Intervju med företrädare för Polismyndigheten, 2024-10-23.

¹²⁹ Tjänsteanteckning 2025-01-28.

¹³⁰ Riksrevisionens fallstudie augusti–oktober 2024.

I våra intervjuer framgår att samtliga respondenter bland polisens intervjuledare anser att den sekretess som hindrar dem att dela information är ett stort problem.¹³¹ Polisens intervjuledare uppger att de med jämna mellanrum träffar kandidater där det framstår som oklart hur de kunde bli godkända i psykologintervjun. I sådana fall skulle det vara till stor hjälp att kunna diskutera kandidaten och skälen bakom bedömningen med psykologen. Ibland kan intervjuledaren även få en magkänsla av att något inte stämmer utan att ha möjlighet att reda ut vad det handlar om. Vid två av tre prövningskontor uppger även psykologerna att det hade varit värdefullt med större möjligheter att kunna dela information. Psykologerna har inför sin intervju inte tillgång till någon annan information om kandidaten än vad personen har uppgett själv i sin inledande webbansökan, förutom i de fall då den prövande söker för andra gången eller mer. Då har psykologerna tillgång till myndighetens tidigare upprättade journaler.¹³²

En företrädare i Plikt- och prövningsverkets ledningsgrupp uppger dock att myndighetens ledning har en annan uppfattning i frågan om att dela information om de prövande. Företrädaren uppger att ledningen inte önskar en sådan möjlighet med hänvisning till värden som likvärdighet, objektivitet och interbedömarreliabilitet. Enligt företrädaren vill ledningen inte att polisens intervjuledare ska påverka psykologernas bedömning med förhandsinformation, och de ser heller inte värdet av att en intervjuledare som gör en annan bedömning än psykologen ska kunna ta reda på varför. Företrädaren uppger även att det finns en risk att psykologerna börjar ta intryck av den sortens återkoppling och ändrar sitt sätt att arbeta. Slutligen framhåller företrädaren att om återkoppling ska ske mellan polisens intervjuledare och psykologernas bör den vara systematisk och övergripande.¹³³

Innan Plikt- och prövningsverket tog över ansvaret för antagningsprocessen 2014 och Polismyndigheten (dåvarande Rikspolisstyrelsen) hade ansvaret genomfördes endast läkarbedömningen och psykologintervjun av Plikt- och prövningsverket. Vid den tiden baserades urvalet på en helhetsbedömning av den sökandes tester och intervjuer. Psykologer och polisens intervjuledare genomförde enskilda intervjuer följt av en så kallad kommission där professionerna delade information och gjorde en gemensam bedömning av den prövande. Företrädare för Polismyndigheten uppger att införandet av fallluckeprincipen, i samband med att Plikt- och prövningsverket tog över ansvaret medförde att incitamentet att diskutera de prövande uteblev. Delandet av information blev även föremål för sekretess mellan myndigheterna.¹³⁴

¹³¹ Det handlar om att frågorna i sig kan omfattas av sekretess enligt 17 kap. 3 c § offentlighet- och sekretesslagen (2009:400) OSL. Där anges att sekretess gäller för uppgift som ingår i eller utgör underlag för kunskapsprov eller psykologiskt prov under en myndighets överinseende, om det kan antas att syftet med provet motverkas om uppgiften röjs. Det handlar även om sådana uppgifter om en enskilds hälsotillstånd eller andra personliga förhållanden inom hälso- och sjukvård som kan omfattas av sekretess enligt 25 kap. 1 § OSL.

¹³² Riksrevisionens fallstudie augusti–oktober 2024.

¹³³ Mejl från företrädare för Plikt- och prövningsverket, 2025-04-09.

¹³⁴ Mejl från företrädare för Polismyndigheten, 2025-03-03.

Granskningen visar att Plikt- och provningsverket i dagsläget genomför en liknande kommission som beskrivs ovan i samband med provande till officersutbildningen. Uppdraget att genomföra provning till officersutbildningen utgår från en överenskommelse mellan Förvarshögskolan och Plikt- och provningsverket. Inom ramen för provningen gör Förvarshögskolan och Plikt- och provningsverket varsin intervju i syfte att bedöma den provandes lämplighet. Därefter möts professionerna i en kommission som fattar beslut om huruvida den provande ska antas eller ej. I överenskommelsen framgår att Plikt- och provningsverket inhämtar samtycke innan hälso- och sjukvårdsuppgifter från psykolog kan lämnas ut.¹³⁵

Majoriteten av respondenterna som arbetar med säkerhets- och lämplighetsintervjun hänvisar till hur det såg ut när Polismyndigheten hade ansvaret och det var möjligt att diskutera kandidaten inför beslut om antagning. Detta uppges ha underlättat bedömningarna och skapat en större känsla av trygghet i beslutet om att godkänna någon eller inte. Respondenterna önskar att det var möjligt att återgå till denna ordning, men att det inte går på grund av gällande sekretessbestämmelser.¹³⁶ Riksrevisionen kan konstatera att en sådan ordning skulle öka transparensen mellan professionerna.

4.3 Sekretessen medför ett ineffektivt nyttjande av resurser

Den sekretess som omgärdar psykologintervjun innebär dessutom att kandidaterna inte får reda på skälet till att han eller hon blev underkänd. Plikt- och provningsverket hänvisar till sekretess och motiverar detta med att de vill undvika att den som blir underkänd söker igen och anpassar sin historia för att bli godkänd.¹³⁷ Det faktum att kandidaten inte känner till skälet till beslutet medför att det förekommer att provande söker polisutbildningen om och om igen, trots att det i vissa fall finns skäl som innebär att den provande aldrig kommer att kunna bli godkänd. Utöver spärrtiderna finns det ingen begränsning i hur många gånger en kandidat kan göra om varje delmoment i antagningsprocessen, och psykologerna måste genomföra intervjun enligt rutin oavsett om det är en person som av olika skäl inte kan bli godkänd. Antagningshandläggare vid två av tre provningskontor uppges att det borde finnas en begränsning i antalet gånger en kandidat kan återkomma, alternativt en möjlighet att informera dem som inte är aktuella att de inte behöver söka igen.¹³⁸ Riksrevisionen konstaterar att det faktum att det inte finns några begränsningar avseende antalet gånger en kandidat kan genomföra varje moment är ett effektivitetsproblem som inte enbart kan härledas till sekretesshinder.

¹³⁵ Förvarshögskolan och Plikt- och provningsverket, Överenskommelse avseende genomförande av behörighetsgranskning inför antagningen till Officersprogrammet.

¹³⁶ Riksrevisionens fallstudie augusti–oktober 2024.

¹³⁷ Intervju med företrädare för Plikt- och provningsverket, 2024-09-12.

¹³⁸ Riksrevisionens fallstudie augusti–oktober 2024.

Berörda parter har enligt förvaltningslagen normalt rätt att få ta del av alla uppgifter och material som tillförts ett ärende som är av betydelse för beslutet.¹³⁹ Riksrevisionen noterar att den information de prövande som underkänns i psykologintervjun får är mycket knapphändig i förhållande till förvaltningslagens krav.

4.4 Lämplighetsbedömning görs i två omgångar

Både psykologerna och polisens intervjuledare genomför en lämplighetsbedömning av den sökande inom ramen för sin prövning.¹⁴⁰ Granskningen visar att frågorna delvis är likartade, vilket innebär att lämplighetsbedömningen i säkerhetsintervjun i praktiken kan bli en form av överprövning av psykologens bedömning. Företrädare för Polismyndigheten uppger att det är nödvändigt att polisens intervjuledare också gör en lämplighetsbedömning, eftersom det förekommer att de prövanden som blir godkända hos psykologen inte blir det av polisen.¹⁴¹ Som framgår av avsnitt 4.1 var det ungefär hälften av de ärenden som markerats som tveksamma avseende lämplighet som slutligen underkändes. Riksrevisionen konstaterar att det är oklart om det faktum att psykologer och polisens intervjuledare ställer likartade frågor fyller någon funktion eftersom professionerna i dagsläget inte delar information om de prövande. Därmed är det endast den prövande själv som vet hur han eller hon har svarat på olika frågor. Riksrevisionen konstaterar vidare att det finns ett behov av att underlagen för bedömning i psykologintervjun och i säkerhetsintervjun ses över för att undvika risken för dubbelarbete och eventuella överprövningar. Detta är betydelsefullt även mot bakgrund av att säkerhetsintervjun över tid uppges ha blivit allt längre.

I våra intervjuer framgår även att ett skäl till att prövande inte blir godkända i säkerhetsintervjun är att de inte kan skriva tillräckligt bra. Detta visar sig eftersom både den prövande och intervjuledaren manuellt skriver ner svaren på frågorna i intervjumallen. Därmed kan det förekomma att prövande genomgår antagningsprocessens övriga delmoment och sen underkänns i säkerhetsintervjun på grund av brister i språk och skriftlig förmåga. Polismyndigheten avskaffade det tidigare språktestet 2016, med motiveringen att test av den språkliga förmågan omhändertogs genom begåvningstestet.¹⁴² Riksrevisionen kan konstatera att så inte verkar vara fallet.

Vår nordiska utblick visar att alla de andra nordiska länderna använder olika former av skrivtest i samband med prövningen. Detta motiveras av att skrivförmåga är viktigt i arbetet som polis. Riksrevisionen kan konstatera att begåvningstestet inte framstår som tillräckligt för att testa de prövandes skriftliga förmåga, och att det inte kan anses vara resurseffektivt att den förmågan testas först i det sista steget av antagningsprocessen.¹⁴³

¹³⁹ 10 § förvaltningslagen (2017:900).

¹⁴⁰ Säkerhetsintervjun utgör därmed två delar, en del som rör lämplighet och en del som rör säkerhet.

¹⁴¹ Tjänsteanteckning 2025-01-28.

¹⁴² Riksrevisionens fallstudie augusti–oktober 2024.

¹⁴³ Bilaga 1. Nordisk utblick.

4.5 Majoriteten av personalen är utbildad och har relevant kompetens

Samtliga sjuksköterskor, läkare och psykologer på Plikt- och prövningsverket är legitimerade.¹⁴⁴ De ska även ha genomfört ett antal prövningar av värnpliktiga och gått en särskild utbildning innan de påbörjar arbetet med polisprövningar. I både den psykologiska och den medicinska bedömningen finns en funktionsansvarig som ansvarar för kvaliteten i bedömningarna. De kan även bistå med stöd vid svårare bedömningar och gör löpande uppföljningar för att säkerställa att det finns en enhetlighet i bedömningarna. En gång per termin genomförs ett polisseminarium som innehåller skattningsövningar¹⁴⁵ och case-diskussioner.¹⁴⁶ Samtliga respondenter uppger att de har god tillgång till kompetensutveckling.¹⁴⁷

När det gäller Polismyndighetens intervjuledare som genomför säkerhetsintervjun är det ett krav att man ska vara utbildad polis. Därutöver finns det inga särskilda krav på utbildning eller kompetens. Den som är intresserad av att genomföra säkerhetsintervjuer får anmäla sitt intresse och därefter utses kandidater av regionerna. Blivande intervjuledare får gå en tvådagarsutbildning som innehåller allmän historik om säkerhetsskydd, information om intervjuens genomförande samt en genomgång av intervjuguiden. Därefter följer en auskultation på upp till en vecka, där intervjuledaren får sitta med en erfaren kollega. Efter auskultationen får intervjuledaren hålla egna intervjuer.¹⁴⁸

Företrädare för Polismyndigheten uppger att de inte har någon strukturerad uppföljning för att säkerställa att de polisiära intervjuledarna gör enhetliga bedömningar. Däremot förekommer det att myndighetens HR-avdelning tar del av de polisiära intervjuledarnas bedömningar och att olika typer av fall samt hur dessa ska bedömas diskuteras inom ramen för olika utbildningar.¹⁴⁹ Riksrevisionen kan konstatera att det finns stora skillnader i vilka krav som Plikt- och prövningsverket och Polismyndigheten ställer på den personal som ska hantera polisprövande.

4.6 Personalen använder tillgängliga rutiner, men efterfrågar medicinsk bakgrundsinformation

Plikt- och prövningsverket tillhandahåller manualer för varje delmoment i prövningen, dels i syfte att stödja personalen i deras bedömningar, dels för att dessa bedömningar ska vara enhetliga. Majoriteten av myndighetens personal uppger att manualerna utgör ett bra stöd i deras arbete. Det framgår tydligt att manualerna ska

¹⁴⁴ Riksrevisionens fallstudie augusti–oktober 2024.

¹⁴⁵ Skattningsövningarna går ut på att psykologerna får titta på en inspelat psykologintervju och bedöma den utifrån manualerna. Även funktionsansvariga gör en bedömning av intervjun, sedan jämförs de olika bedömningarna med varandra, i syfte att uppnå enhetliga bedömningar.

¹⁴⁶ Riksrevisionens fallstudie augusti–oktober 2024.

¹⁴⁷ Riksrevisionens fallstudie augusti–oktober 2024.

¹⁴⁸ Intervjuer med företrädare för Polismyndigheten, 2024-11-15, 2024-10-23 och 2024-09-06.

¹⁴⁹ Intervju med företrädare för Polismyndigheten, 2024-10-23.

vara styrande för de anställdas bedömningar, samtidigt som det finns utrymme att ställa följdfrågor vid behov.¹⁵⁰ Granskningen visar dock att det finns ett behov hos personalen om att få tillgång till annan typ av information för att underlätta bedömningarna. I den medicinska bedömningen uppger samtliga respondenter att utdrag av de prövandes läkemedelslistor hade utgjort ett extra stöd i bedömningen. Med hjälp av detta skulle läkarna kunna känna en ökad trygghet i att den information som den prövande uppger muntligen under intervjun stämmer.¹⁵¹

Läkare vid två av tre prövningskontor uppger också att det hade varit till hjälp att få tillgång till den prövandes journal för att kunna kontrollera att den prövande svarar sanningsenligt. I dagsläget är det bara möjligt för läkarna att få tillgång till den prövandes journal om individen ger sitt samtycke.¹⁵²

När det gäller säkerhetsintervjun har Polismyndighetens säkerhetsavdelning tagit fram och beslutat om en intervjuguide med stöd för bedömning. Denna intervjuguide omfattar ett stort antal frågor och ska användas av samtliga intervjuledare. Sedan i maj 2024 har intervjuledarna även möjlighet att genomföra registerslagningar på polisprövande inför säkerhetsintervjun. Detta uppges ha underlättat bedömningarna i hög grad eftersom det är lättare att avgöra om någon ljuger under intervjun.¹⁵³

4.7 Uppföljningen och kontrollen av avskilda studenter har brister

I de fall olämpliga personer har blivit antagna till polisutbildningen är det viktigt att det finns kontrollmoment under utbildningen. Granskningen visar dock att Polismyndigheten inte har någon strukturerad uppföljning av avskilda studenter, vilket innebär att det finns en risk att de söker till polisutbildningen igen. En stor del av hanteringen av avskiljandeärenden sker också manuellt, vilket innebär risker. Det är dock viktigt att poängtera att antalet studenter som avskils är lågt i förhållande till det totala antalet studenter på polisutbildningen.

Polismyndigheten beslutar om avskiljande utifrån 11 § i förordningen (2014:1105) om utbildning till polisman. Bestämmelsen är brett formulerad och rymmer medicinska aspekter, brottslighet, missbruk samt annan olämplighet. Beslut om avskiljande gäller på livstid, vilket innebär att studenten inte har möjlighet att söka till polisutbildningen igen.¹⁵⁴

Vi har begärt ut statistik rörande antalet avskilda, men det har inte varit möjligt att få ut överensstämmande siffror från Polismyndigheten. I våra intervjuer framgår att det kan bero på att antalet ärenden ett år kan variera i statistiken beroende på om man tar ut data för det år då ärendet inkom till Polismyndigheten eller det år avskiljandet verkställdes. Statistiken över antalet avskiljanden som lärosätena har, skiljer sig också

¹⁵⁰ Riksrevisionens fallstudie augusti–oktober 2024.

¹⁵¹ Riksrevisionens fallstudie augusti–oktober 2024.

¹⁵² Riksrevisionens fallstudie augusti–oktober 2024.

¹⁵³ Intervju med företrädare för Polismyndigheten, 2024-09-06.

¹⁵⁴ Riksrevisionens fallstudie augusti–oktober 2024.

från den statistik vi fått från Polismyndigheten. Företrädare för Polismyndigheten menar att en möjlig förklaring till det skulle kunna vara att lärosäten registrerar även avstängda studenter som avskilda.¹⁵⁵

Vi har genomfört en aktgranskning av de avskiljandeärenden som Polismyndigheten har. Åren 2019–2024 har Polismyndigheten enligt den statistik vi fått ta del av fattat beslut om totalt 55 avskiljanden. Vi har tagit del av de flesta akter men några saknades under vår aktgranskning. I samband med detta framgick att det har krävts en manuell hantering¹⁵⁶ för att hitta de avskiljandeärenden som Polismyndigheten har beslutat om.¹⁵⁷

Polismyndigheten ska rapportera de personer som avskilts till Plikt- och prövningsverket så att de kan lägga in en spärr som hindrar personerna från att söka igen. Riksrevisionen kan konstatera att Polismyndighetens bristande uppföljning innebär en risk att avskilda personer inte rapporteras till Plikt- och prövningsverket. Riksrevisionen har begärt in underlag från Plikt- och prövningsverket avseende antalet personer som har spärrats i systemet på grund av att de har blivit avskilda. I systemet återfanns finns endast 44 spärrmarkeringar för avskilda¹⁵⁸ under åren 2019–2024, jämfört med 55 akter hos Polismyndigheten.¹⁵⁹ Det innebär att det finns avskilda personer inte har spärrats och därmed kan söka till polisutbildningen igen.

4.7.1 Det saknas rutiner för att avskilja olämpliga studenter från polisutbildningen

Lärosätena hanterar en del disciplinärenden¹⁶⁰ själva och skickar vidare de ärenden där de bedömer att en student är olämplig för att studera till polis till Polismyndigheten. Riksrevisionen kan därför konstatera att lärosätena har en viktig roll för att upptäcka eventuella olämpligheter. De 52 beslut om avskiljanden som vi tagit del av i aktgranskningen fördelar sig mellan lärosätena enligt diagrammet nedan:

¹⁵⁵ Intervju med företrädare för Polismyndigheten, 2024-11-28.

¹⁵⁶ För att ta fram akterna har en person behövt gå igenom flertalet (ca 1 200) akter för att plocka ut de som rör avskiljanden.

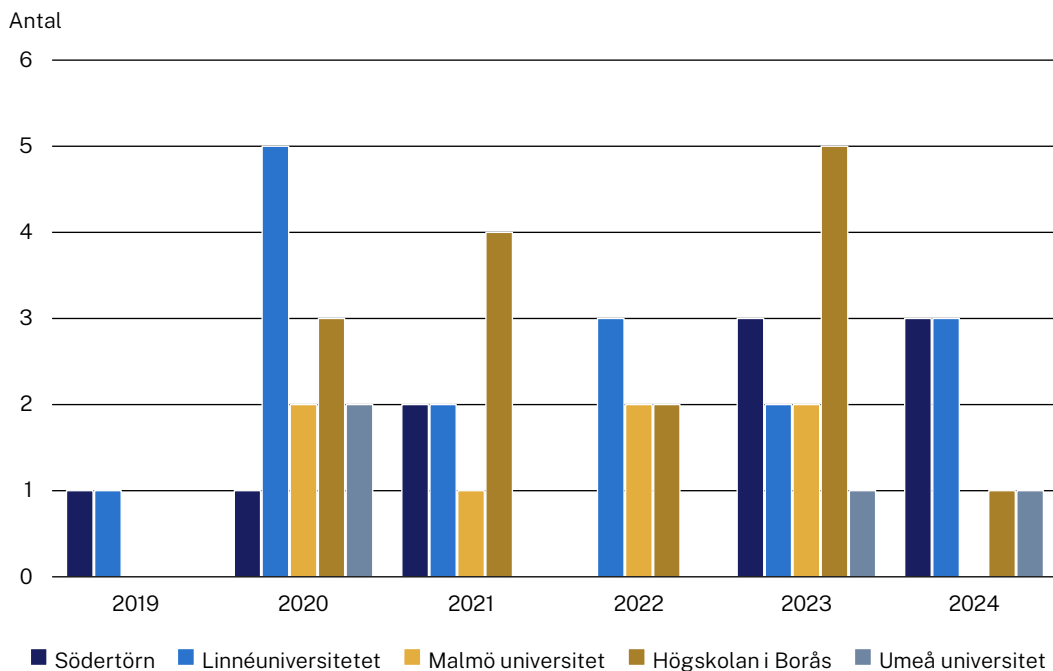
¹⁵⁷ Riksrevisionens aktgranskning, 2025-01-17.

¹⁵⁸ Avskilda individer som har avlidit ingår inte i Plikt- och prövningsverkets statistik.

¹⁵⁹ Mejl från företrädare för Plikt- och prövningsverket, 2025-03-07.

¹⁶⁰ Disciplinärenden innefattar exempelvis om studenten använder otillåtna hjälpmedel eller på annat sätt försöker vilseleda vid prov, om studenten stör eller hindrar undervisning, samt trakasserier. 10 kap § 1 Högskoleförordningen (1993:100).

Diagram 5 Antal beslut om avskiljanden uppdelat per lärosäte, 2019–2024



I våra intervjuer med lärosätena framgår dock att Polismyndigheten inte har tillhandahållit några rutiner avseende hur eller när ärenden ska rapporteras in; det är upp till varje lärosäte.¹⁶¹ Ett lärosäte har tagit fram egna rutiner för detta.¹⁶² Även i intervjuer med HR-avdelningen på Polismyndigheten framgår att systemet för avskiljanden när det gäller lämplighet skulle kunna bli tydligare, även om processerna över lag uppges fungera bra.¹⁶³ Polismyndigheten uppger också att det har genomförts möten med samtliga lärosäten samt getts ut information till polisanställda lärare om avskiljanden. Det har dock funnits utmaningar med att få lärosätena att överlämna information till Polismyndigheten.¹⁶⁴ Som diagram 5 visar skiljer sig antalet avskiljanden åt mellan lärosätena. Skillnaderna kan delvis förklaras av att lärosätena har olika många studenter, men en möjlig förklaring kan också vara bristande rutiner och varierande kunskap mellan lärosätena om vilka ärenden som bör skickas till Polismyndigheten.

4.7.2 Det förekommer att studenter undviker beslut om avskiljande

I våra intervjuer framgår att det förekommer att studenter föregår avskiljanden genom att välja att ta studieavbrott när de bara har ett försök kvar för att klara en examination. Det förekommer även i vissa fall när en student får veta att det har inletts en utredning, till exempel för att personen kan ha uppfattats som olämplig. Juridiska hinder gör att Polismyndigheten inte kan fortsätta sin utredning när

¹⁶¹ Intervjuer med lärosäten, november 2024.

¹⁶² Intervjuer med lärosäten, november 2024.

¹⁶³ Intervju med företrädare för Polismyndigheten, 2024-11-28.

¹⁶⁴ Polismyndigheten, faktagranskning av Riksrevisionens rapport 2025-04-04.

en student har tagit studieavbrott. Det innebär att det finns ett mörkertal när det gäller antalet studenter som potentiellt skulle ha blivit avskilda. En respondent uppger att det skulle kunna vara dubbelt så många som de kända fallen. Vid ett studieavbrott kan studenten dessutom söka igen efter tre år, och vid det laget kan den tidigare utredningen vara inaktuell. Den som söker igen behöver dock på nytt bli godkänd i antagningsprocessen.

Statistik från lärosätena visar att det är ca 900 personer som tagit studieavbrott under 2017–2024.¹⁶⁵ Skälen till att ta studieavbrott kan vara flera olika, exempelvis skador eller att studenten insett att polisyrket inte passade dem. I våra intervjuer framgår att en anledning också är att studenten bara har ett försök kvar att klara en examination.¹⁶⁶ Om studenten inte klarar sitt sjätte och sista försök på en examination blir personen avskild på livstid och kan inte söka igen. För studieavbrott gäller sedan 2023 en spärrtid på tre år. Det innebär att studenten efter de tre åren har möjlighet att på nytt ansöka till polisutbildningen och genomgå antagningsprocessen. Före 2023 fanns det ingen spärrtid och studenten kunde söka igen direkt efter studieavbrott.¹⁶⁷

Polismyndigheten har också möjlighet att återkalla ett antagningsbeslut innan den som antagits påbörjar sin utbildning. Vi har gått igenom akterna för återkallade antagningsbeslut och totalt fanns 39 akter för åren 2020–2024.¹⁶⁸ Antagningsbeslutet kan återkallas av flera olika skäl, men det vanligaste skälet var att personen inte kunde vara placerad i säkerhetsklass. Det förekommer också flera fall där beslutet bestod i att en tidigare arbetsgivare tog kontakt med Polismyndigheten för att informera om sin upplevelse av eller uttrycka oro över en person som har uppgett att han eller hon har blivit antagen till polisutbildningen. Som framgår av avsnitt 4.1 tar polisen referenser på de prövande i samband med säkerhetsintervjun endast i enstaka fall.

4.8 Plikt- och prövningsverkets it-system begränsar möjligheterna att effektivisera antagningsprocessen

I våra intervjuer framgår att det finns hinder för effektivitet som kan härledas till Plikt- och prövningsverket nuvarande it-system. I samband med att myndigheten införde kontinuerlig antagning till polisutbildningen lades polisurvalet in i samma it-system som myndighetens övriga uppdrag. Detta arbete skedde i nära samverkan med Polismyndigheten. Under de senaste åren har olika utvecklingsarbeten genomförts vilket har minskat administration och manuell hantering för personalen, men utveckling av nya funktioner i it-systemet uppges vara tids- och resurskrävande.¹⁶⁹ I dagsläget är it-systemet uppbyggt så att det endast är den prövandes förstahandsval av lärosäte som har en aspirantplats knuten till sig, inte andrahandsvalet. Aspirantplatsen

¹⁶⁵ Vår registeranalys visar att antalet studieavbrott varierar stort mellan lärosätena. Linnéuniversitetet har flest.

¹⁶⁶ Intervjuer med lärosäten, november 2024.

¹⁶⁷ Intervju med företrädare för Plikt- och prövningsverket, 2024-10-17.

¹⁶⁸ Riksrevisionens aktgranskning, 2025-01-17.

¹⁶⁹ Intervju med företrädare för Plikt- och prövningsverket, 2024-10-17, Plikt- och prövningsverket, faktagranskning av Riksrevisionens rapport 2025-04-04.

uppges vara styrande för vilket lärosäte den provande väljer. Ansvariga handläggare uppger att det skulle underlätta om även reservplatsen gick att koppla till en aspirantplats, för att undvika att den provande tackar nej när personen inte får sitt förstahandsval. En sådan ändring skulle effektivisera planeringen av den provandes utbildnings- och aspirantplats, men det kräver dock en ombyggnad av it-systemet.¹⁷⁰

Prövningsadministratörerna på provningskontoren uppger att det inte är möjligt att lägga in det personlighetstest som provande gör i samband med begåvningstestet i det befintliga it-systemet¹⁷¹. Det innebär att personalen får lägga in provandes resultat manuellt, vilket kan bli stressigt om flera provande blir klara samtidigt. Manuell hantering uppges dessutom alltid innebära en risk för misstag på grund av den mänskliga faktorn. Personalen uppger att de har lyft problemet till myndighetens ledning men fått till svar att detta inte är prioriterat.¹⁷²

It-systemet försvårar också uppföljningen av polisurvalet. Delar av den mätdata som finns i systemet är krypterade och det krävs nyutveckling av it-systemet för att kunna få ut dessa uppgifter. Det går inte att på ett enkelt sätt få ut de provandes *absoluta poäng*¹⁷³ på testerna utan enbart den normerande poängen. Leveransen av data som ingår i vår registeranalys har krävt viss ombyggnation och systemförändringar, samtidigt som viss data inte har gått att leverera alls.¹⁷⁴ Riksrevisionen konstaterar att dessa brister försvårar möjligheten att följa upp och validera antagningsprocessen. Att den absoluta poängen inte finns enkelt tillgänglig i systemet i kombination med att det skett omnormeringar av poängen innebär att det är svårt att följa och utvärdera hur förändringar i antagningsprocessen faller ut.

4.9 Polismyndigheten attraherar rätt målgrupper men många avstår från att boka tid för provning

Polismyndigheten har sedan 2018 en öronmärkt budget om 25 mnkr avseende aktiviteter för att attrahera sökande till polisutbildningen. Myndighetens HR-avdelning har tagit fram en nationell strategi som ska vara vägledande för regionernas attraherarbete, men det sker ingen central styrning av regionernas attraherarbete. I våra intervjuer framgår att det varierar i vilken utsträckning regionerna genomför insatser inom ramen för attraherarbetet.¹⁷⁵ Som framgår av diagrammen i avsnitt 3.3 är det ca 55 procent män och 44 procent kvinnor som söker till polisutbildningen, vilket tyder på att Polismyndigheten har lyckats i attraherarbetet. Andelen sökande med utländsk bakgrund uppgår till drygt

¹⁷⁰ Riksrevisionens fallstudie augusti–oktober 2024.

¹⁷¹ Plikt- och provningsverket har upphandlat personlighetstestet av ett externt företag.

¹⁷² Riksrevisionens fallstudie augusti–oktober 2024.

¹⁷³ Med absoluta poäng menas de underpoäng(mätdata) som ligger till grund för den slutliga poängen. Exempelvis kan man få 100 poäng på begåvningstestet, poängen delas sedan in i i spann som ger en viss slutgiltig poäng eller kapacitet, kapaciteten i begåvningstestet grupperas 1–9.

¹⁷⁴ Mejl från företrädare från Plikt- och provningsverket, 2024-10-08, Intervju med företrädare från Plikt- och provningsverket, 2024-07-04.

¹⁷⁵ Intervju med företrädare för Polismyndigheten, 2024-10-17.

23 procent, vilket utifrån andelen generellt i befolkningen tyder på att Polismyndigheten även i denna del har lyckats i attraheraarbetet.

Som framgår av avsnitt 2.3 är det endast omkring hälften av behöriga sökande till grundutbildningen för polis som bokar tid för provning. Plikt- och provningsverket följer i dagsläget inte upp den prövandes upplevelse av antagningsprocessen, men i våra intervjuer framgår att myndigheten för närvarande undersöker möjligheterna för detta. En tidigare utvärdering som genomfördes av PwC på uppdrag av Polismyndigheten visar att skälen till att behöriga inte bokar tid bland annat var oro över att inte klara testerna, andra jobberbjudande eller utbildningar.¹⁷⁶

Polismyndigheten vidtar en rad åtgärder för att motivera behöriga sökande att komma till provning. Regionerna får till exempel listor med kontaktuppgifter till behöriga sökande som de ringa för att motivera. Andra exempel är digitala informationsträffar och riktade mejlutskick.¹⁷⁷ Riksrevisionen kan konstatera att löpande uppföljning av antagningsprocessen är viktigt för att säkerställa att informationen om antagningsprocessen och dess praktiska genomförande håller tillräckligt hög kvalitet.

¹⁷⁶ PwC, *Uppföljning av den nya antagningsprocessen till polisutbildningen*, 2021, s. 7.

¹⁷⁷ Intervju med företrädare för Polismyndigheten, 2024-10-17.

5 Antagningsprocessen främjar inte god hushållning

I det här kapitlet besvarar vi delfrågan om huruvida antagningsprocessen är utformad så att den främjar god hushållning med statliga medel.

Plikt- och provningsverkets provningskapacitet har sedan 2020 varit överdimensionerad. Möjligheten att boka provning året om innebär att myndigheten behöver ha en konstant hög bemanning. Plikt- och provningsverket följer inte upp kostnaden specifikt för polisprovande vilket medför att det inte är möjligt att avgöra hur stor del av kostnaden som används för avsett ändamål. Vidare visar granskningen att de provningshelger som Plikt- och provningsverket har genomfört på uppdrag av Polismyndigheten sedan 2021 har genererat stora kostnader, till tveksam nytta. Granskningen visar också att det kan finnas effektivitetsvinster i att delvis förändra den ordning som delmomenten i antagningsprocessen genomförs i, samt att genomföra säkerhetsintervjun i Polismyndigheten lokaler i stället för hos Plikt- och provningsverket. Slutligen visar granskningen att regeringen inte har följt upp om antagningsprocessen är ändamålsenligt organiserad. Det nuvarande tillväxtmålet om att uppnå en polistäthet motsvarande minst genomsnittet i EU är inte väl underbyggt och har dessutom inte förankrats hos ansvariga departement.

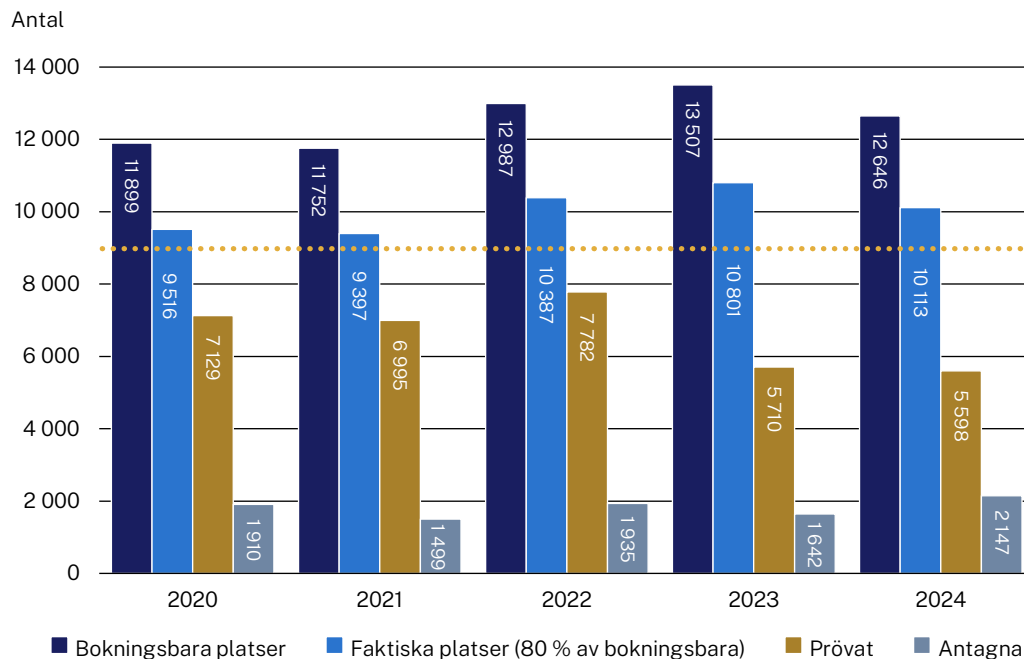
5.1 Provningskapaciteten är överdimensionerad

Plikt- och provningsverket ska enligt regleringsbrevet för 2024 ha kapacitet att kunna genomföra upp till 8 800 provningar för Polismyndighetens behov i syfte att kunna fylla 1 100 utbildningsplatser varje termin. Det gäller platser dels till polisutbildningen, dels till de funktions- respektive verksamhetsintegrerade polisutbildningarna och deltidspolisutbildningen.¹⁷⁸ Antalet 8 800 platser baseras på Plikt- och provningsverkets beräkningar att det tar ca 4,2 provningar för att fylla en plats på polisutbildningen.¹⁷⁹ Granskningen visar dock att antalet nyttjade provningsplatser för polisurvalet sedan 2020 som mest har nått upp till 7 782.

¹⁷⁸ Regeringsbeslut Fö2024/00438.

¹⁷⁹ Intervju med företrädare för Plikt- och provningsverket, 2025-01-14.

Diagram 6 Antal bokningsbara och nyttjade provningsplatser i antal och procent, samt antalet antagna till polisutbildningen (grundutbildningen, funktionsinriktade polisutbildningen, verksamhetsintegrerade polisutbildningen och deltidspolisutbildningen)



Anm.: Den streckade linjen motsvarar de 8 800 platser som anges i Plikt- och provningsverkets regleringsbrev.

Diagram 6 visar att provningskapaciteten över tid har varit överdimensionerad. Skälet till att antalet bokningsbara platser är fler än de 8 800 som anges i regleringsbrevet är enligt företrädare för Plikt- och provningsverket ett försök att öka antalet som kommer till provning genom att erbjuda flexibilitet. De faktiska provningsplatserna utgör 80 procent av de bokningsbara platserna, och är det antal som Plikt- och provningsverket har haft möjlighet att ta emot. Företrädare för myndigheten uppger att de i sina prognoser alltid har utgått från att 80 procent av de bokningsbara platserna motsvarar antalet som inställer sig till polisprovning.¹⁸⁰ Myndigheten har valt att erbjuda fler faktiska provningsplatser än vad som ingår i uppdraget för att kunna garantera regeringens efterfrågade kapacitet, bland annat eftersom möjligheten att boka provning året om i teorin skulle kunna innebära att det kommer ett stort antal provande vid samma tidpunkt.¹⁸¹

Här finns det dock delade meningar inom myndigheten. Företrädare för Plikt- och provningsverkets ledning uppger att myndigheten aldrig har bemannat för fler än de 8 800 platser som ingår i uppdraget.¹⁸² Om vi utgår från att de bemannade platserna utgörs av de 8 800 som ingår i uppdraget uppgår andelen nyttjade provningsplatser till knappt 65 procent år 2024. Riksrevisionen kan konstatera att oavsett graden av bemanning så har provningskapaciteten aldrig nyttjats fullt ut.

¹⁸⁰ Mejl från företrädare för Plikt- och provningsverket, 2025-02-11.

¹⁸¹ Intervju med företrädare för Plikt- och provningsverket, 2025-02-06 och 2024-10-07.

¹⁸² Tjänsteanteckning 2025-04-09.

Före 2014 tog Plikt- och provningsverket betalt per provad i stället för att tillhandahålla en förutbestämd kapacitet. Företrädare för myndigheten uppger att intresset för polisutbildningen låg på en förutsägbar nivå före terrordådet på Drottninggatan i april 2017. Därefter ökade intresset stort vilket medförde att Plikt- och provningsverket kunde inte ta emot alla som ville komma till provning det året. Efter det hamnade frågan om finansieringen av antagningsprocessen hos ansvariga departement i Regeringskansliet som beslutade att provningskapaciteten fortsättningsvis skulle regleras i Plikt- och provningsverkets regleringsbrev.¹⁸³ Riksrevisionen kan konstatera att den nuvarande formen för finansiering av provningskapaciteten innebär att kostnaden är intakt oavsett hur många som faktiskt kommer till provning.

5.2 Den kontinuerliga antagningen omöjliggör en behovsanpassad bemanning

Möjligheten att söka och boka provning till polisutbildningen året om innebär att det inte är möjligt att dimensionera provningskapaciteten efter det faktiska behovet av platser. Eftersom det inte går att förutsäga hur många som kommer att boka, ankomma, avboka eller låta bli att dyka upp till provning varje enskild bokningsbar dag behöver Plikt- och provningsverket ha en konstant hög bemanning.

I våra intervjuer framgår även att provande till polisutbildningen inte behöver lämna återbud om de får förhinder. Dessutom kan provande boka om sin provningstid hur många gånger som helst, fram till kl. 23.59 dagen innan. Flertalet respondenter i granskningen uppger att det är vanligt förekommande att polisprovande inte dyker upp till provning. Bokningsläget blir därmed endast en ögonblicksbild som ständigt förändras. Vi har efterfrågat statistik om hur vanligt det är att provande bokar om eller uteblir från sin bokade tid, men företrädare för Plikt- och provningsverket uppger att de inte följer upp detta.¹⁸⁴

Det faktum att polisprovande i vissa fall inte dyker upp till provning i kombination med att provningskapaciteten är överdimensionerad skapar luckor i schemat för personalen. Sjuksköterskor, läkare och psykologer uppger att de använder tiden till att hantera mönstrande eller andra provningar inom myndighetens övriga uppdrag såsom provning till officersutbildningen, lotsuppdraget etc. Läkarna uppger att de även kan använda tiden till att gå igenom remisser medan psykologerna har olika former av utvecklingsarbete som de kan ta upp löpande.¹⁸⁵ I praktiken är Polismyndigheten därmed till viss del med och delfinansierar Plikt- och provningsverkets övriga uppdrag utanför polisuppdraget. Företrädare för Plikt- och provningsverket uppger att det faktum att polisprovande i vissa fall inte dyker upp minskar myndighetens sårbarhet vid eventuell sjukfrånvaro. Samtidigt uppger några

¹⁸³ Intervju med företrädare för Plikt- och provningsverket, 2025-01-14.

¹⁸⁴ Mejl från företrädare för Plikt- och provningsverket, 2024-03-14.

¹⁸⁵ Riksrevisionens fallstudie augusti–oktober 2024.

respondenter att det finns en risk för att personalen överarbetar i sina andra uppdrag om det inte finns något annat att göra, och att otillräcklig arbetsbelastning kan leda till stress.¹⁸⁶

Polismyndighetens intervjuledare som håller i säkerhetsintervjuerna uppger att de i vissa fall har svårare att använda eventuella luckor i schemat till annat arbete. Intervjuledarna väljs ut från hela landet och har ibland rest långt för att hålla säkerhetsintervjuer. Några respondenter uppger att de tar med sin dator och arbetar med sitt ordinarie arbete i de fall det uppstår luckor i schemat. Dock har vi i granskningen även träffat intervjuledare som vanligtvis arbetar i yttre tjänst och som uppger att de inte har möjlighet att använda tiden till skrivbordsarbete.¹⁸⁷

En annan aspekt som är problematisk i förhållande till att den prövande inte behöver lämna återbud är det faktum att Polismyndigheten sedan 2018 har betalat resa och hotell för vissa prövande till polisutbildningen.¹⁸⁸ Syftet med detta är att motivera behöriga sökande att komma till prövning. Den totala summan för detta åren 2018–2024 uppgår till 37,3 mnkr.^{189 190} Resan bokas genom att den prövande fyller i en resebeställning på Plikt- och provningsverkets webbplats som skickas till Polismyndighetens resebyrå. I våra intervjuer framgår att det är oklart om prövandes resor går att avboka i de fall som de väljer att inte dyka upp till prövning. En respondent uppger att resebyrån ofta bokar biljetter som inte är avbokningsbara eftersom det i regel är billigare.¹⁹¹ Vår nordiska utblick visar att Sverige är det enda land som står för denna kostnad. Riksrevisionen kan konstatera att åtgärden inte har varit effektiv eftersom antalet som inställer sig till prövning har minskat de senaste åren.

5.3 Plikt- och provningsverket följer inte upp kostnaden specifikt för polisprövande

Plikt- och provningsverkets personal i provningskedjan tidredovisar enligt en schablon om 75 procent mönstring och 25 procent polisuppdraget oavsett hur många polisprövande de faktiskt hanterar. Därmed är det inte möjligt att avgöra hur stor del av de avgifter som Polismyndigheten årligen betalar för antagningsprocessen som faktiskt används för avsett ändamål.

¹⁸⁶ Intervju med företrädare för Plikt- och provningsverket, 2024-10-07; Intervju med företrädare för Plikt- och provningsverket, 2025-01-14.

¹⁸⁷ Riksrevisionens fallstudie augusti–oktober 2024.

¹⁸⁸ Före 2022 gällde undantagen enbart boende inom Stockholms län och Malmö kommun, Polismyndigheten, beslutsprotokoll A400.005/2017. I det senaste beslutet undantas även folkbokförda i Burlöv, Lomma, Lunds, Malmö, Staffanstorps, Svedala, Trelleborgs och Vellinge. Personer som är folkbokförda i följande kommuner får inte fri resa och övernattningskostnader vid prövning på provningskontoret i Göteborg: Ale, Alingsås, Göteborg, Härryda, Kungsbacka, Kungälv, Lerum, Lilla Edet, Mölndal, Partille, Stenungssund, Tjörn, och Öckerö. Folkbokförda inom Region Nord har vid behov möjlighet till två betalda övernattningskostnader vid prövning. Polismyndigheten, beslutsprotokoll A599.447/2022.

¹⁸⁹ Mejl från företrädare för Polismyndigheten, 2025-01-31.

¹⁹⁰ Denna kostnad finansieras inte via de avgifter som Polismyndigheten betalar för Plikt- och provningsverkets uppdrag att genomföra antagningsprocessen. Kostnaden belastar Polismyndighetens övriga anslag.

¹⁹¹ Riksrevisionens fallstudie augusti–oktober 2024.

Kostnaden för antagningsprocessen avseende polisprövningar uppgick till ca 115 192 000 kronor under 2023. Kostnaden per prövad uppgick till 20 114 kronor. I det underlag som vi har tagit del av fördelades kostnaden enligt följande:

Tabell 4 Fördelning av kostnaden för antagningsprocessen 2023

Kategori	Kostnad (kr)
Personalkostnader	49 338 865
OH*	54 663 246
Avskrivningar**	4 582 469
Övriga kostnader***	6 609 084
Total	115 191 664

Anm. * OH-kostnaderna avser stödpersonal (IT, ekonomi, HR, juridik, säkerhet, informationsförvaltning och kommunikation), lokaler, avskrivningar samt gemensamma kostnader för IT, ekonomi, HR, informationsförvaltning, kommunikation och säkerhet. Kostnaderna fördelas ut på kärnverksamheten utifrån antal tidrapporterade timmar i respektive verksamhet. Mejl från företrädare för Plikt- och prövningsverket, 2025-04-11.

** Avskrivningarna avser utveckling av ny antagningsprocess för polis med anpassning i it-systemet. Mejl från företrädare för Plikt- och prövningsverket, 2025-04-11.

*** I övriga kostnader ingår kostnad för drogtest, personlighetstest, UHR, ledning och planering, förbrukningsmaterial samt frukt och fika till de prövande. Mejl från företrädare för Plikt- och prövningsverket, 2025-04-11.

Företrädare för Plikt- och prövningsverket uppger att de inte följer kostnaden för polisprövande specifikt. Vi har dock fått ta del av schabloner som beskriver kostnaden för en normalprövning avseende polisurvalet, som framgår av tabell 5 nedan. Kostnaden inkluderar personalkostnaden för samtliga moment i prövningskedjan och motsvarar inte det reella utfallet (som skulle ta hänsyn till vilka moment i processen som de prövande har genomfört samt hur lång tid momenten i realiteten tar). Schablonkostnaderna i tabell 5 inkluderar inte kostnaden för andra verksamheters personal kopplat till polisprövningen, exempelvis kommunikation, personalärenden och kontaktcenter.¹⁹²

Tabell 5 Schablon för en normalprövning i polisurvalet

Delmoment	Minuter	Timmar	Timpris	Total
Reception/provsal	10	0,17	1 000 kr	167 kr
Sjuksköterska	45	0,75	1 300 kr	975 kr
Cykeltest	15	0,25	1 300 kr	325 kr
Läkare	30	0,50	2 000 kr	1 000 kr
Psykolog	120	2,00	1 500 kr	3 000 kr
Antagningshandläggare	20	0,33	1 300 kr	433 kr
Total				5 900 kr

¹⁹² Mejl från företrädare för Plikt- och prövningsverket, 2025-04-11.

Utöver ovanstående schabloner tillkommer även övriga kostnader för drogtest, personlighetstest, UHR, ledning och planering, förbrukningsmaterial samt frukt och fika till de prövande. Under 2023 uppgick de övriga kostnaderna till 1 129 kronor per prövad. Sammantaget skulle kostnaden per prövad som genomgick alla delmoment enligt schablonerna uppgå till 7 029 kronor år 2023.¹⁹³

Det totala antalet prövande för grundutbildningen till polis uppgick 2023 till 5 090. Med hjälp av vår registeranalys och utifrån schablonerna i tabell 5 kan vi konstatera att den direkta personalkostnaden för polisprövade baserat på hur långt de kom i antagningsprocessen uppgick till knappt 18 mnkr.¹⁹⁴ Denna kostnad inkluderar inte kostnaden för andra verksamheters personal kopplat till polisprövningen, exempelvis kommunikation, personalärenden och kontaktcenter. Andelen av personalkostnaden som faktiskt användes för att hantera prövande till grundutbildningen utgjorde därmed endast 36 procent av de 49 338 856 kr. I kostnaden ingår inte prövningar för FPU, VPU och DPU. Om vi utgår från antagandet att prövande för dessa inriktningar hade klarat sig lika bra i antagningsprocessen som prövande till grundutbildningen, hade den direkta personalkostnaden för samtliga polisprövningar år 2023 uppgått till knappt 20 mnkr. Personalkostnaden skulle då utgöra 40 procent av schablonen för personalkostnader i tabell 5.

Eftersom Plikt- och prövningsverket inte följer upp kostnaden specifikt för polisprövande är det svårt att härleda kostnaderna utifrån Polismyndighetens avgift. Vi kan dock konstatera att kostnaden för mönstringen uppgår till 12 077 kronor per prövad. De som mönstras för värnplikt genomför i stort samma moment som polisprövande, varför det är svårt att förstå anledningen till skillnaden i kostnad per prövad. Riksrevisionen kan konstatera att det faktum att prövningskapaciteten inte är dimensionerad efter behovet innebär att även de tomma platserna genererar en onödigt stor kostnad som inte används för avsett ändamål.

Vår nordiska utblick visar att kostnaden för den svenska antagningsprocessen är betydligt högre jämfört med i de övriga nordiska ländernas. Här ska dock understrykas att kostnaden inte går att jämföra rakt av på grund av skillnader i organisation, genomförande och antal prövande. Exempelvis är Sverige det enda land som har uppdragit åt en extern myndighet att ansvara för genomförandet. I de övriga länderna är antagningsprocessen integrerad i polisutbildningen i stort, vilket gör att det enligt företrädare för polisutbildningen i de nordiska länderna är svårt att särskilja kostnaden specifikt för antagningsprocessen. Sverige är också det enda land som genomför enskilda psykologintervjuer med de prövande, vilket är kostsamt. Övriga länder genomför sin psykologiska bedömning i form av samarbetsövningar där 1–2 psykologer bedömer flera individer samtidigt.¹⁹⁵

¹⁹³ Mejl från företrädare för Plikt- och prövningsverket, 2025-02-03.

¹⁹⁴ Denna beräkning har gjorts genom att multiplicera antalet som genomfört respektive delmoment med schablonkostnaden för delmomentet.

¹⁹⁵ Bilaga 1. Nordisk utblick.

Företrädare för polisutbildningen i Norge uppger att kostnaden för antagningsprocessen till bachelorutbildningen uppgick till 6,6 miljoner norska kronor¹⁹⁶ år 2023. De fysiska testerna kostade ungefär 350 000 norska kronor, och lämplighetsbedömningen ungefär 4 miljoner norska kronor. I kostnaderna ingår lönekostnader, resekostnader och hyra av lokaler.¹⁹⁷ Företrädare för polisutbildningen i Danmark, Finland och på Island uppger att de inte kan ange den exakta kostnaden för antagningsprocessen, men den överstiger inte Norges kostnader. Sverige är det land som utbildar flest poliser bland de nordiska länderna och även om kostnaden inte är fullt ut jämförbar är det tydligt att kostnaden för nordiska ländernas antagningsprocesser inte kommer i närheten av Sveriges 115 mnkr. Till skillnad från de övriga länderna genomför Sverige enskilda psykologintervjuer med de prövande, vilket genererar en stor kostnad. I Norge genomförs flera moment digitalt vilket drar ned kostnaderna.

5.4 Nyttan med prövningshelger kan ifrågasättas

Plikt- och prövningsverket har genomfört prövningar till polisutbildningen vid specifika helger under åren 2021–2024. Granskningen visar att prövningshelgerna genererar stora kostnader samtidigt som majoriteten av de prövande uppger att de skulle ha kommit till prövning även på en vardag.

Plikt- och prövningsverket fick uppdraget att genomföra prövningshelger av Polismyndigheten under hösten 2021, i syfte att skapa möjlighet till prövning för personer som eventuellt inte hade möjlighet att komma till prövning på vardagar. Prövningshelgerna skulle därmed kunna öka andelen som kommer till prövning. Under prövningshelgerna har Plikt- och prövningsverket öppet på samtliga tre prövningskontor i Stockholm, Göteborg och Malmö, samt på huvudkontoret i Karlstad (för att säkerställa drift av it-system).

Företrädare för Plikt- och prövningsverket uppger att prövningshelgerna medför ett omfattande planeringsarbete avseende bemanning och genererar merkostnader vad gäller personal.¹⁹⁸ Den personal som tjänstgjort under helgerna har även rätt att kompenseras med lediga dagar under andra tider på året, vilket ger konsekvenser i den ordinarie verksamheten i både polisuppdraget och i andra uppdrag.¹⁹⁹ Plikt- och prövningsverket har under åren 2021–2024 genomfört nio prövningshelger. Under dessa helger genomfördes drygt 1 000 prövningar varav omkring en tredjedel antogs till polisutbildningen.²⁰⁰ Den totala personalkostnaden för prövningshelgerna 2021–2024 uppgår till 10,6 mnkr.²⁰¹ Även under prövningshelgerna har prövningsplatserna dock inte nyttjats fullt ut. Plikt- och prövningsverket har inte fullständiga uppgifter för

¹⁹⁶ Ca 6 300 000 SEK.

¹⁹⁷ Kostnaden per prövning uppgår till ungefär 4 070 norska kronor. Bilaga 1. Nordisk utblick.

¹⁹⁸ Plikt- och prövningsverket, *Utvärdering av genomförda prövningshelger för Polismyndigheten*, 2023.

¹⁹⁹ Intervju med företrädare för Plikt- och prövningsverket, 2025-01-14.

²⁰⁰ Denna siffra ska dock tolkas med försiktighet eftersom Plikt- och prövningsverket inte har kunskap om antalet antagna av de som antogs till de funktionsinriktade utbildningarna. Samtliga prövande till FPU, VPU och DPU har därmed markerats som antagna.

²⁰¹ Mejl från företrädare för Plikt- och prövningsverket, 2024-12-20.

samtliga provningshelger men för åren 2023 och 2024 uppgick beläggningsgraden till ca 50 procent.²⁰² Riksrevisionen kan konstatera att detta blir extra kostsamt i och med att personalkostnaderna är högre under helger, och att personalen inte har samma möjlighet att använda luckor i schemat till andra uppdrag.

Polismyndigheten uppdrog åt Plikt- och provningsverket att utvärdera de provningshelger som genomfördes år 2022. Utvärderingen hade en svarsfrekvens på 34 procent och samtliga respondenter uppgav att de skulle ha genomfört provningen även på en vardag.²⁰³ Vi har frågat Polismyndigheten om skälet till att de valde att fortsätta med provningshelger. De uppger att svarsfrekvensen vid detta tillfälle var så pass låg att det inte gick att dra några säkra slutsatser. Företrädare för Plikt- och provningsverket uppger dock att Polismyndigheten efter denna utvärdering meddelade att provningshelgerna inte längre behövde utvärderas. Efterföljande utvärderingar har därmed initierats av Plikt- och provningsverket.

I Plikt- och provningsverkets utvärdering av provningshelgen hösten 2023 uppgav 76 procent av respondenterna att de *inte* skulle ha avstått från att komma till provningen om den hade hållits på en vardag.²⁰⁴ Vår granskning visar att andelen godkända under provningshelgerna i snitt uppgår till ca 34 procent, vilket i princip motsvarar andelen godkända under vardagar.²⁰⁵ Riksrevisionen kan konstatera att utvärderingar av provningshelgerna tydligt visar att de har medfört merkostnader och samtidigt inte har ansetts tillföra någon större nytta. Trots det har Polismyndigheten bedömt att Plikt- och provningsverket ska fortsätta genomföra provningshelger.

5.5 Den ordning som delmomenten genomförs i är inte kostnadseffektiv

Att delmomenten genomförs i en ordning som är kostnadseffektiv skulle innebära att de moment som kostar mest i möjligaste mån genomförs i slutet av processen när det är färre kandidater kvar. Granskningen visar att den ordning som delmomenten i nuläget genomförs i kan bli mer kostnadseffektiv.

En viktig utgångspunkt är att försöka undvika att provande genomför ett delmoment längre fram i processen om det finns något som tyder på att personen inte har förutsättningar att bli godkänd i något av de föregående momenten. Om Plikt- och provningsverkets personal till exempel utifrån den provandes svar på frågorna i hälsodeklarationen kan anta att personen inte har förutsättningar att klara psykologintervjun bör personen genomföra psykologintervjun innan den medicinska bedömningen. Granskningen visar att provningskontoren i Malmö och Göteborg arbetar utifrån en ordning som innebär att provande i första hand går till den medicinska bedömningen om det inte finns särskilda skäl. Provningskontoret

²⁰² Mejl från företrädare för Plikt- och provningsverket, 2025-02-03.

²⁰³ Plikt- och provningsverket, *Utvärdering av genomförda provningshelger för Polismyndigheten*.

²⁰⁴ Informationen baseras på en enkätundersökning till provande som hade en svarsfrekvens på 87 procent.

²⁰⁵ Mejl från företrädare för Plikt- och provningsverket, 2024-12-20.

i Stockholm har hand om den största andelen prövande och uppger att slumpen delvis styr om den prövande slussas till medicinsk bedömning eller psykologintervju.

Säkerhetsintervjun genomförs i Plikt- och prövningsverkets lokaler för att underlätta logistiken för de prövande, men det är Polismyndigheten som ansvarar för genomförandet. Säkerhetsintervjun utgör det näst sista steget i prövningskedjan för polisprövande och drar ofta ut på tiden. De antagningshandläggare som håller i det avslutande samtalet uppger att de därmed ofta får sitta och vänta på att polisprövande ska dyka upp. Antagningshandläggare vid två av tre prövningskontor uppger att väntetiderna kunde förkortas betydligt om det avslutande samtalet hölls före säkerhetsintervjun, i likhet med Plikt- och prövningsverkets hantering av mönstrande. Detta uppges ha framförts till myndighetens ledning, men det visade sig förutsätta en ombyggnad av Plikt- och prövningsverkets it-system. Respondenterna uppger dock att de oftast kan använda väntetiden till andra arbetsuppgifter som inte ingår polisuppdraget.²⁰⁶

5.5.1 Säkerhetsintervjun skulle kunna genomföras hos Polismyndigheten

Ett förslag som lyfts fram i granskningen är att säkerhetsintervjun bör hållas i Polismyndighetens lokaler i stället för hos Plikt- och Prövningsverket. Detta görs redan idag i samband med den säkerhetsprövning som görs inför provanställning efter aspiranttjänstgöring. En sådan ändring skulle minska antagningshandläggarnas väntetid och Polismyndighetens kostnader för hyra, resor och hotell. Vidare skulle risken minska för att polisens intervjuledare blir sysslösa i de fall polisprövande inte dyker upp. En nackdel med förslaget uppges vara att den prövande inte får en sammanhållen prövning där alla moment genomförs vid samma tillfälle. Enligt en respondent skulle det kunna medföra att prövande inte fullföljer antagningsprocessen.²⁰⁷ Riksrevisionen konstaterar att detta på det stora hela ändå skulle ge förutsättningar för ett mer effektivt resursutnyttjande. Eftersom säkerhetsintervjun kan pågå upp till 4–5 timmar är det dessutom möjligt att de övriga delmomenten skulle kunna slutföras på en dag i stället för två.

Vår registeranalys visar att i stort sett samtliga blir godkända i det drogtest som genomförs i slutet av prövningen. Det kan tyckas vara självklart då den prövande känner till att drogtestet kommer att genomföras och när. Riksrevisionen kan därmed konstatera att det är oklart om drogtestet, på det sätt som det används i dag, fyller någon egentlig funktion. Kostnaden för drogtestet uppgick till drygt 1,5 mnkr år 2023²⁰⁸. Inget av de övriga nordiska länderna använder drogtest vid en given tidpunkt. Norge och Danmark har i stället slumpmässiga drog- och dopningskontroller under utbildningen.

²⁰⁶ Riksrevisionens fallstudie augusti–oktober 2024.

²⁰⁷ Riksrevisionens fallstudie augusti–oktober 2024.

²⁰⁸ Mejl från företrädare för Plikt- och prövningsverket, 2025-01-15.

5.5.2 Alternativa sätt att genomföra testerna kan vara mer resurseffektiva

Vår nordiska utblick visar de övriga länderna genomför testerna i antagningen på delvis olika sätt. Riksrevisionen bedömer att flera av de nordiska ländernas tester kan ses som goda exempel som i flera fall kan vara resursbesparande.

I Norge genomförs den första delen av antagningsprocessen digitalt, där de prövande får genomföra tre digitala tester och en inledande digital intervju. Testerna består av ett personlighetstest och två begåvnningstester, ett induktivt och ett deduktivt. Testerna genomförs hemifrån och på tid. Den inledande intervjun går till så att den prövande får ett antal frågor på som de ska besvara i en inspelad video. Frågorna ges i samband med intervjun, och den prövande får bara några minuter på sig att förbereda sina svar innan inspelningen måste starta.

Finland och Norge har valt att lägga den medicinska bedömningen externt. Det innebär att den prövande tar med sig en blankett till en vårdinrättning som en läkare utgår från för att bedöma den prövandes medicinska tillstånd. Blanketten skickas sedan in i samband med antagningsprocessen. Företrädare för polisutbildningen i Finland och Norge uppger att detta system har gjort det möjligt att effektivisera antagningsprocessen och spara in på kostnader. På Island får den prövande själv bekosta läkarbedömningen.

I Sverige genomförs registerkontrollen i samband med säkerhetsintervjun, vilket utgör det sista steget i antagningsprocessen. I Danmark genomförs den i stället redan innan de sökande kommer till prövning, i en så kallad screening. Det möjliggör för Politiskolen att tidigt sortera ut individer som inte är aktuella för att genomgå övriga tester. Även Norge och Finland genomför registerkontrollen tidigare under antagningsprocessen jämfört med Sverige.²⁰⁹

5.6 Regeringen har inte följt upp om antagningsprocessen är ändamålsenligt organiserad

Regeringen har sedan Plikt- och prövningsverket tog över ansvaret för antagningsprocessen inte följt upp om processen är ändamålsenligt organiserad. Företrädare för ansvariga departement uppger att det nuvarande tillväxtmålet om att öka antalet poliser är inte väl underbyggt, och att departementen inte har involverats i beredningen av detta.

Som framgår av avsnitt 2.1 har Plikt- och prövningsverket sedan 2014 ansvaret för att genomföra antagningen till polisutbildningen. Plikt- och prövningsverket har mot bakgrund av att uppdraget genomförs varje år vid flera tillfällen angett i budgetunderlaget att uppdraget i stället bör skrivas in i myndighetens instruktion och finansieras via anslag. Företrädare för Forsvarsdepartementet uppger att det är

²⁰⁹ Bilaga 1. Nordisk utblick.

rimligt att antagningsprocessen fortsatt finansieras via avgifter eftersom det utgör en uppdragsverksamhet.²¹⁰

Regeringen har inte initierat någon formell utvärdering av antagningsprocessen sedan Plikt- och prövningsverket tog över ansvaret. I våra intervjuer framgår att det i departementens dialoger med Polismyndigheten och Plikt- och prövningsverket inte har kommit några signaler om att Plikt- och prövningsverket skulle ha några problem med att hantera uppdraget. Varken Plikt- och prövningsverket eller Polismyndigheten uppger heller ha framfört att det finns några otydligheter angående myndigheternas ansvarsfördelning avseende antagningsprocessen. Företrädare för båda departementen uppger att dialogen och samverkan dem emellan angående finansieringen av antagningsprocessen också fungerar bra.²¹¹

Samtidigt uppger företrädare för Försvarsdepartementet att de känner till det faktum att prövningskapaciteten för polisprovande är överdimensionerad, men hänvisar till att skälen till det bör besvaras av Justitiedepartementet. De framhåller även att mönstringen är Plikt- och prövningsverkets huvuduppgift, som även är reglerad i lag. Därmed är det prioriterat att polisprovningarna framför allt inte påverkar uppdraget att genomföra mönstringar. Företrädare för Justitiedepartementet uppger angående den överdimensionerade prövningskapaciteten att utvecklingen har ändrats i och med att utbildningsplatserna på polisutbildningen på senare tid har börjat fyllas i högre utsträckning. Inget av departementen har följt upp den överdimensionerade prövningskapaciteten eller efterfrågat något specifikt underlag som styrker det fortsatta behovet av medel för detta, utöver den totala kostnaden.²¹²

Företrädare för Försvarsdepartementet- och Justitiedepartementet uppger att dessa departement inte har involverats i beredningen vare sig av det tidigare tillväxtmålet att utöka antalet polisanställda med 10 000, eller det nuvarande att nå en polistäthet motsvarande minst genomsnittet i EU. Besluten uppges ha fattats på en högre nivå och föregicks inte av några konsekvensanalyser. Företrädare för båda departementen uppger att det nuvarande tillväxtmålet är problematiskt eftersom det finns en variation i vad som ingår i begreppet polis i de olika länderna, och att det dessutom är ett rörligt mål. Eurostat mäter dessutom med två års eftersläpning, vilket innebär att det genomsnittliga måttet avseende antalet poliser i EU baseras under 2024 på siffror från 2020–2022. Skälet till att regeringen har valt att utgå från detta mål uppges vara att man vill lägga ett större fokus på att öka antalet poliser och inte polisanställda, såsom det tidigare tillväxtmålet formulerades. Det tidigare tillväxtmålet ledde till att Polismyndigheten anställde alltför många civila.²¹³

²¹⁰ Intervju med företrädare för Försvarsdepartementet, 2024-09-03.

²¹¹ Intervju med företrädare för Försvarsdepartementet, 2024-09-03; Intervju med företrädare för Justitiedepartementet, 2024-09-06.

²¹² Intervju med företrädare för Försvarsdepartementet, 2024-09-03; Intervju med företrädare för Justitiedepartementet, 2024-09-06.

²¹³ Intervju med företrädare för Försvarsdepartementet, 2024-09-03; Intervju med företrädare för Justitiedepartementet, 2024-09-06.

6 Slutsatser och rekommendationer

Riksrevisionen har granskat om antagningen till polisutbildningen är effektiv. I detta kapitel redovisar Riksrevisionen de bedömningar och slutsatser som har dragits av granskningen och de rekommendationer som lämnas till regeringen, Plikt- och provningsverket och Polismyndigheten.

6.1 Slutsatser

Riksrevisionens övergripande slutsats är att antagningen till polisutbildningen inte är effektiv. Regeringens tillväxtmål i syfte att öka antalet poliser har inte föregåtts av några konsekvensanalyser. Samtidigt har dessa mål varit utgångspunkten för hur många platser som ska finnas tillgängliga på polisutbildningen och därmed hur stor provningskapacitet Plikt- och provningsverket behöver ha för att fylla platserna.

Riksrevisionen bedömer att det är av stor vikt att beslut som innebär en större expansion av en myndighet föregås av relevanta analyser av hur förutsättningarna ser ut för att uppnå målet. Granskningen visar också att det finns brister i de underlag som ligger till grund för att avgöra och mäta vilken förmåga som krävs för polisyrket, och Riksrevisionen bedömer därför att det är angeläget att Polismyndigheten genomför en översyn av antagningsprocessen.

Riksrevisionens nordiska utblick visar att antagningsprocessen i Sverige skiljer sig från de övriga nordiska länderna i flera avseenden. Sverige har stora utmaningar i och med brottsutvecklingen i samhället, men det finns ändå skäl att anse att kraven på den förmåga som efterfrågas hos poliser i de nordiska länderna borde vara överensstämmande. Kravprofilen för polisyrket är i stort likartad mellan de nordiska länderna, men genomförandet av antagningsprocessen skiljer sig på flera sätt, vilket påverkar utfallet. Därutöver är kostnaden för antagningsprocessen i Sverige betydligt högre jämfört med de övriga länderna. Riksrevisionen bedömer att det finns lärdomar för både Polismyndigheten och Plikt- och provningsverket att dra utifrån hur antagningsprocessen ser ut i de övriga nordiska länderna.

6.1.1 Det är inte säkerställt att antagningsprocessen är anpassad för att selektera ut lämpade kandidater för polisyrket

Det faktum att Polismyndigheten inte har tagit fram en heltäckande arbetsanalys för polisyrket får följd effekter för såväl kravprofil som val av tester och gränsvärden.

Granskningen visar att delar av innehållet i antagningsprocessen inte är anpassat för att mäta om de prövande har de förmågor som krävs för att lyckas i polisyrket.

I huvudsak används samma tester för polisprövande som för Plikt- och provningsverkets övriga uppdrag, till exempel mönstring. Bakgrunden till de gränsvärden som används i testerna är otydlig, vilket är särskilt problematiskt eftersom urvalsmetoden innebär att de prövande måste klara ett moment för att gå vidare till nästa. Fler prövande antas till polisutbildningen trots att färre kommer till provning, vilket tyder på att Polismyndighetens intention med de anpassade och

delvis sänkta kraven har uppnåtts. Riksrevisionen bedömer dock att det kan finnas risker med att förändra kraven, i synnerhet eftersom Polismyndigheten saknar en heltäckande arbetsanalys.

Riksrevisionen bedömer att Polismyndigheten omgående bör ta fram en arbetsanalys av vad polisyrket innebär i praktiken. Ingen urvalsmetod kan garantera att endast lämpade kandidater antas till en utbildning, men en arbetsanalys av vad ett yrke innebär i praktiken ökar förutsättningarna för en mer träffsäker selektion. Med utgångspunkt i arbetsanalysen bör Polismyndigheten därefter säkerställa att de tester som används möjliggör att mäta de förmågor som krävs utan att diskriminera någon grupp. Gränsvärdena bör ses över för att säkerställa att de ligger på rätt nivå i förhållande till ställda krav under polisutbildningen. Betydelsen av att gränsvärdena ligger på rätt nivå blir särskilt stor när urvalet sker genom en falluckeprincip, där gränsvärdena avgör om en prövande går vidare eller inte. Det faktum att Polismyndigheten har en och samma kravprofil för polisyrket försvårar möjligheten att identifiera korrekta gränsvärden som därmed ska gälla för polisyrkets alla inriktningar.

De nordiska länderna använder en sammanvägningsmodell med lägstavärden i urvalet, vilket även förordas i forskning. Riksrevisionen kan utifrån granskningens resultat inte se att det finns något som talar för att antagningsprocessen fortsättningsvis ska hanteras utifrån en falluckeprincip, och bedömer därför att Polismyndigheten bör utreda hur nuvarande urvalsmetod kan ersättas med en sammanvägningsmodell kombinerat med lägstavärden. Detta kan dock ske först efter att myndigheten har tagit fram en arbetsanalys avseende vad som krävs i polisyrket.

Regeringen har under lång tid uttryckt en önskan om ökad mångfald i poliskåren, med fler kvinnor och personer med utländsk bakgrund. Trots det har sammansättningen inte förändrats nämnvärt över tid. Granskningen visar att det inte kan uteslutas att styrketestet missgynnar kvinnor, vilket försvårar möjligheten att anta fler. Därutöver faller en stor del av prövande med utländsk bakgrund ur antagningsprocessen tidigt för att de blir underkända på begåvningstestet. Detta kan till största delen inte förklaras av att skillnader i betyg eller poäng på högskoleprovet. Riksrevisionen bedömer att detta är viktig information för Polismyndigheten att ta med sig i det pågående arbetet med att implementera det nya begåvningstestet. Vi har under granskningen inte sett några tecken på diskriminering av personer med utländsk bakgrund i antagningsprocessens övriga delmoment.

Granskningen visar också att återföringen av information om studenters resultat från lärosätena är mycket begränsad. Riksrevisionen bedömer att det försvårar möjligheten att säkerställa att antagningsprocessen mäter rätt saker för att predicera resultatet på utbildningen. Riksrevisionen bedömer därför att det finns ett behov av att vidta åtgärder i denna fråga.

6.1.2 Antagningsprocessen kan bli mer effektiv

Syftet med att ge Plikt- och provningsverket i uppdrag att ansvara för genomförandet av antagningsprocessen var att skapa en enhetlig, objektiv, kvalitetssäkrad, rättssäker och transparent process. Det skulle även bidra till acceptans hos både sökande och Polismyndigheten, samt tydliggöra roller och ansvar för samtliga parter. Granskningen visar att antagningsprocessen genomförs på ett enhetligt sätt, samtidigt som den inte är transparent för vare sig ansvarig personal eller för de provande.

Riksrevisionen bedömer att det finns rättsligt utrymme för psykologer och polisens intervjuledare att dela information om de provandes lämplighet, såsom Plikt- och provningsverket i dagsläget redan gör i samband med provningen till officersutbildningen. Eftersom detta framhålls som ett angeläget behov framför allt av polisens intervjuledare bedömer Riksrevisionen att Plikt- och provningsverket och Polismyndigheten bör utveckla sitt samarbete så att de kan dela sådan information i större utsträckning än vad de gör idag. Detta skulle kunna ske i form av att Plikt- och provningsverket inhämtar samtycke innan hälso- och sjukvårdsuppgifter från psykolog lämnas ut, i likhet med provningen till officersutbildningen.

En förutsättning för att det ska vara möjligt att dela information om de provandes lämplighet är dock att säkerhetsintervjun hanteras i särskild ordning. En företrädare för Plikt- och provningsverkets ledning har framfört att de av olika anledningar inte anser att psykologer och polisens intervjuledare bör kunna dela information om de provandes lämplighet. Riksrevisionen kan dock konstatera att detta är en viktig del i arbetet med att genomföra effektiva bedömningar. Riksrevisionen inte heller se att det finns skäl för Plikt- och provningsverket att behandla uppgifterna om de provande olika beroende på vilken myndighet som är uppdragsgivare.

Granskningen visar också att myndigheternas lämplighetsbedömningar innehåller delvis likartade frågor, vilket riskerar att leda till dubbelarbete och överprovning av beslut. Riksrevisionen bedömer därför att underlagen för bedömning av lämplighet i psykologintervjun och i säkerhetsintervjun bör ses över. Det är betydelsefullt även mot bakgrund av att säkerhetsintervjun över tid uppges ha blivit allt längre. Därutöver är den information som de provande som blivit underkända i psykologintervjun får är mycket knapphändig i förhållande till förvaltningslagens krav. Riksrevisionen bedömer därför att Plikt- och provningsverket och Polismyndigheten bör säkerställa att de provande får tillräcklig information för att förstå varför de inte blivit antagna.

Granskningen visar att provande kan bli underkända i säkerhetsintervjun på grund av brister i språk och skriftlig förmåga. Att brister i kunskaper som är grundläggande för att lyckas i polisyrket inte upptäcks förrän den provande har genomgått nästan hela antagningsprocessen är inte resurseffektivt. Polismyndigheten tog 2012 bort det tidigare språkprovet med motiveringen att språklig förmåga omhändertas i samband med begåvningstestet. Så är det uppenbarligen inte, och utöver språklig förmåga är det viktigt att den provande kan skriva vilket framhålls i vår nordiska utblick.

Riksrevisionen bedömer därmed att det finns skäl att överväga att återinföra ett språktest samt ett skriftligt test. Dessa tester bör ligga tidigt i antagningsprocessen.

Granskningen visar också att majoriteten av Plikt- och provningsverkets personal har tillgång till rutiner som uppges vara ett stöd i arbetet. Den personal som arbetar med den medicinska bedömningen efterfrågar dock medicinsk bakgrundsinformation om de prövande. Sådant underlag skulle underlätta för personalen att kunna verifiera den information som de prövande uppger under intervjun. Riksrevisionens bedömning är att förutsättningarna för att komplettera läkarnas bedömningsmanual med efterfrågat bakgrundsunderlag såsom läkemedelslistor, bör utredas.

Kontrollen och uppföljningen av avskilda utgör en brist hos Polismyndigheten, som innebär att det är möjligt för avskilda personer att söka igen. Beroende på skälen bakom beslutet att avskilja någon kan den bristande kontrollen innebära allvarliga risker om den enskilde söker och antas till polisutbildningen igen. Riksrevisionen bedömer att det är angeläget att Polismyndigheten omgående tar itu med dessa brister. Vidare framgår att tidsaspekten utgör en stor brist i arbetet med säkerhetsintervjun, där polisens intervjuledare endast i enstaka fall tar referenser på de prövande. Detta uppges öka risken för att olämpliga kandidater antas. Granskningen visar att Polismyndigheten genomför en rad åtgärder för att höja kvaliteten i arbetet med säkerhetsintervjuer generellt sett, och Riksrevisionen bedömer att det är väl motiverat.

Plikt- och provningsverkets it-system utgör en trång sektor som begränsar möjligheten att effektivisera antagningsprocessen. Systemet begränsar även möjligheten att ta ut data som underlag till förbättringsarbete och uppföljningar av polisurvalet. Granskningen visar att Plikt- och provningsverkets personal i olika konstellationer har önskat en utveckling av it-systemet för att underlätta arbetet, och Riksrevisionen bedömer att Plikt- och provningsverket bör prioritera detta.

6.1.3 Antagningsprocessen främjar inte god hushållning

Polismyndighetens mål med att införa kontinuerlig antagning till polisutbildningen var att det skulle vara en flexibel och hållbar process med individen i fokus.

Processen skulle anpassas efter individens val av tid för provning, studieort och aspirantplacering. Processen skulle stå sig över tid och anpassas efter efterfrågad kapacitet. Individen skulle även få en snabb process med snabba beslut, samt tydlig och rättvis information. Riksrevisionen kan konstatera att målen om en flexibel process och att sätta individen i fokus har uppfyllts. Samtidigt visar granskningen att antagningsprocessen som den bedrivs idag på flera sätt innebär ett ineffektivt nyttjande av resurser.

Möjligheten att boka provningstid året om vid ett obegränsat antal tillfällen utan att behöva lämna återbud, samtidigt som Plikt- och provningsverkets provningskapacitet regleras på årsbasis via regleringsbrevet, ger inte förutsättningar för en god

hushållning. I stället för att anpassa kapaciteten efter behovet har prövningskapaciteten över tid varit överdimensionerad. Riksrevisionen ställer sig frågande till varför regeringen inte har följt upp detta i samband med bedömning av behovet och beslut om fortsatt finansiering. Riksrevisionen bedömer att regeringen bör se över finansieringen av Plikt- och prövningsverkets prövningskapacitet, och att finansieringen i möjligaste mån bör dimensioneras utifrån behovet. Riksrevisionen bedömer även att prövningskapaciteten inte bör utökas ytterligare till följd av det senaste regeringsuppdraget om att undersöka förutsättningarna för att utöka platserna på polisutbildningen.

Plikt- och prövningsverkets personal använder de luckor som uppstår i schemat till andra arbetsuppgifter som inte ingår i polisurvalet. Därmed är Polismyndigheten indirekt med och delfinansierar Plikt- och prövningsverkets övriga uppdrag. Riksrevisionen bedömer att 5 § i avgiftsförordningens krav på full kostnadstäckning inte går att tillämpa eftersom det är regeringen som har beslutat om avgiftsnivån för polisprövningar. Riksrevisionen bedömer dock att Plikt- och prövningsverket bör utveckla sin uppföljning av resursanvändningen avseende polisprövningar för att underlätta framtida verksamhetsplanering.

Granskningen visar att Polismyndigheten har fortsatt att uppdra till Plikt- och prövningsverket att genomföra prövningshelger trots att nyttan med dessa kan ifrågasättas. Riksrevisionen bedömer att prövningshelgerna inte bidrar till god hushållning med statliga medel och att de därför bör avskaffas. Vidare framgår att Polismyndigheten sedan 2018 med vissa undantag har finansierat provandes resor och hotell till en sammanlagd kostnad av 37,3 mnkr. Detta i kombination med provandes möjlighet att boka om sin tid, inte behöva lämna återbud och det faktum att det är oklart om resorna har varit möjliga att avboka innebär en stor risk för rent resursslöseri. Denna åtgärd har dessutom inte gett avsedd effekt i och med att antalet provande har minskat under senare år. Vår nordiska utblick visar att Sverige är det enda land som med vissa undantag finansierar provandes hotell och resor. Det är förvisso en service till dem som söker, men Riksrevisionen ställer sig frågande till om det är en rimlig prioritering i arbetet med att attrahera lämpade personer till polisyrket.

Möjligheten att boka tid för provning året om medför att Plikt- och prövningsverket måste ha en konstant hög bemanning. Att provande dessutom kan boka om sin provningstid vid ett obegränsat antal tillfällen samt inte behöver lämna återbud skapar luckor i schemat för Plikt- och prövningsverkets personal. Riksrevisionen bedömer därmed att det finns en effektivitetsvinst i att låta Plikt- och prövningsverket återgå till den ordning som innebär att provning till polisutbildningen genomförs i anslutning till terminsstarterna. En sådan förutsägbarhet gör det lättare för Plikt- och prövningsverket att dimensionera prövningskapaciteten efter behovet. Den kontinuerliga antagningen kunde även i och med den ökade flexibiliteten ha bidragit till en högre andel provande. I stället visar granskningen att antalet har minskat över tid.

Riksrevisionen bedömer vidare att det finns en effektivitetsvinst i att förändra den ordning som delmomenten i antagningsprocessen genomförs i. Att lägga säkerhetsintervjun sist skulle minska väntetiden för de handläggare som håller i det avslutande samtalet. Att dessutom genomföra säkerhetsintervjun lokalt i Polismyndighetens egna lokaler skulle innebära besparingar för Polismyndigheten avseende hyra och kostnader för intervjuledarnas resor och hotell.

Slutligen visar granskningen att regeringen inte har genomfört några konsekvensanalyser inför beslut om tillväxtmålen för att öka antalet poliser, eller sett till att antagningsprocessen är ändamålsenligt organiserad. Företrädare för ansvariga departement uppger att det nuvarande tillväxtmålet om att polistätheten ska uppgå till minst genomsnittet i EU är svårt att förhålla sig till. Riksrevisionen kan konstatera att det är en stor brist att inte involvera tjänstemännen i Regeringskansliet i samband med beslut som har stor påverkan på myndigheterna. Eftersom det är ett känt faktum att nuvarande tillväxtmål inte är väl underbyggt anser Riksrevisionen att detta omgående bör ses över.

6.2 Rekommendationer

Med utgångspunkt i granskningens resultat lämnar Riksrevisionen följande rekommendationer till regeringen, Plikt- och prövningsverket och Polismyndigheten.

Till regeringen

- Genomför en översyn av det nuvarande tillväxtmålet om att Polismyndigheten ska uppnå en polistäthet som minst motsvarar genomsnittet i EU.
- Genomför en översyn av finansieringen av Plikt- och prövningsverkets prövningskapacitet för polisprövningar. Finansieringen bör dimensioneras utifrån faktiskt genomförda prövningar.

Till Plikt- och prövningsverket

- Utveckla uppföljningen av resursanvändningen avseende polisprövningar för att underlätta framtida verksamhetsplanering.
- Utveckla it-systemet så att det är möjligt att genomföra nödvändiga justeringar för att effektivisera antagningsprocessen.

Till Polismyndigheten

- Genomför en översyn av antagningsprocessen. Inom ramen för översynen bör Polismyndigheten:
 - omgående ta fram en arbetsanalys som grund för vilka egenskaper och förmågor som krävs i polisyrket
 - säkerställa att kravprofil, tester och gränsvärden utgår från arbetsanalysen och inte diskriminerar någon grupp

- utreda hur nuvarande urvalsmetod kan ersättas med en sammanvägningsmodell med utgångspunkt i den nya arbetsanalysen
- undersöka förutsättningarna för att genomföra säkerhetsintervjun lokalt hos Polismyndighetens i stället för i Plikt- och prövningsverkets lokaler.
- Ersätt möjligheten till prövning året om med prövning inför varje terminsstart.
- Utveckla uppföljning och kontroll av ärenden som rör avskilda studenter, i syfte att identifiera olämpliga personer och förhindra att de söker igen.

Dessutom bör Plikt- och prövningsverket och Polismyndigheten

- Utveckla samarbetet så att de kan dela relevant information om de polisprövandes lämplighet. I detta ingår att säkerställa att de prövande får tillräckligt information för att förstå varför de inte blivit antagna.

Referenslista

Artiklar

Tedeholm & Sjöberg, *Polisen vi söker, personlighetsprofil som underlag för bedömning till polisutbildningen*, 2021.

Utredningar

SOU 2007:39, *Framtidens polis*.

SOU 2016:39. *Polis i framtiden – polisutbildningen som högskoleutbildning*.

Rapporter

Karolinska institutet, *Isokai-testet som urvalstest till utbildning i Försvarsmaktens nya personalförsörjningssystem*, 2011.

Plikt- och provningsverket, *Beredning avseende fysiska kapacitetstest kopplat till Polismyndighetens nya kravspecifikation*, 2021.

Plikt- och provningsverket, *Skolstartsrapport VT 2024*, 2024.

Plikt- och provningsverket, *Svar på förfrågan om ett rådgivande svar från Plikt- och provningsverket avseende sammanvägningsmodell och uppifrån-och-ner-urval i urvalet till polisutbildningen*, 2024, dnr Ö2024/0321.

Plikt- och provningsverket, *Urvalet till polisutbildningen - uppföljning av förändringar*, 2022.

Plikt- och provningsverket, *Årsredovisning för 2019*, 2020.

Plikt- och provningsverket, *Årsredovisning för 2023*, 2024.

Plikt- och provningsverket, *Årsredovisning för 2024*, 2025.

Polismyndigheten, *Framtidens urval – Översyn av urvalsmetod och Polismyndighetens krav för antagning enligt förordningen (2014:1105) om utbildning till polisman*, 2021.

Polismyndigheten, *Polismyndighetens strategi för kompetensförsörjning*, PM 2019:29.

Polismyndigheten, *Redovisning av regeringsuppdrag – uppföljning av ökade anslag*. Dnr A275.011/2022, 2023.

Polismyndigheten, *Slutrapport – Översyn av rekryteringsmetoder och kravprofil till polisutbildningen*, 2021.

Polismyndigheten, *Uppföljning av polisutbildningen 2023*, 2024.

Polismyndigheten, *Årsredovisning för 2023*, 2024.

Polismyndigheten, *Årsredovisning för 2024*, 2025.

PricewaterhouseCoopers (PwC), *Uppföljning av den nya antagningsprocessen till polisutbildningen, 2021.*

Riksdagstryck

Bet. 2022/23:JuU10, *Polisfrågor.*

Prop. 1995/96:220, *Lag om stadsbudgeten.*

Regeringsbeslut

Regeringsbeslut Ju2025/00764, *Uppdrag om att lämna förslag om en betald polisutbildning.*

Regeringsbeslut Fö2024/00438. *Regleringsbrev för budgetåret 2025 avseende Totalförsvarets plikt- och provningsverk.*

Regeringsbeslut Ju2023/02737, *Regleringsbrev för budgetåret 2024 avseende Polismyndigheten.*

Regeringsbeslut Ju2022/03755, *Uppdrag till Polismyndigheten att lämna underlag för ökad polistäthet.*

Regeringsbeslut Ju2018/04606/PO, *Regleringsbrev för budgetåret 2018 avseende Polismyndigheten.*

Regeringsbeslut Fö2022/00838. *Regleringsbrev för budgetåret 2024 avseende Totalförsvarets plikt- och provningsverk.*

Regeringsbeslut Ju2017/08662/PO, *Uppdrag till Polismyndigheten att redovisa hur polisverksamheten ska stärkas och utvecklas.*

Regeringsbeslut Ju2017/06177/PO, *Uppdrag till Polismyndigheten om åtgärder på kompetensförsörjningsområdet.*

Författningar

Budgetlag (2011:203).

Förvaltningslag (2017:900).

Högskoleförordningen (1993:100).

Myndighetsförordningen (2007:515).

Polislagen (1984:387).

Webbsidor

Centrum för rättvisa, "Daniel Ståhl m.fl. mot Polismyndigheten",
<https://centrumforrattvisa.se/fall/polishogskolan-anmals-till-do>, hämtad 2025-02-05.

Polismyndigheten, "Så går provningen till",
<https://polisen.se/jobb-och-utbildning/bli-polis/provning-och-tester/sa-gar-provningen-till/>, hämtad 2024-06-05.

Plikt- och provningsverket, "Frågor och svar",
<https://pliktverket.se/ansok-till-en-utbildning/polisutbildningen/fragor-och-svar>,
hämtad 2024-06-05.

Eurostats, "Police, court and prison personnel statistics", 2024,
http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Police,_court_and_prison_personnel_statistics, hämtad
2024-06-03.

Elektroniska artiklar

Hjort, M, "Sänkta krav för att bli polis", *Svenska Dagbladet*, 2012-03-12,
<https://www.svd.se/a/da413441-0f2a-3826-ae86-d89d4d191137/sankta-krav-for-att-bli-polis>,
hämtad 2024-12-11.

Sundberg, M, "Rekryteringsmyndigheten: Riskerar att göra polisorganisationen
mindre flexibel", *SVT Nyheter*, 2016-07-13,
<https://www.svt.se/nyheter/inrikes/sa-kan-sankta-begavningskrav-paverka-polisorganisationen>,
hämtad 2024-12-11.

Hagström, P, "Vi tycker inte att det är en kravsänkning", *Polistidningen*, 2022-02-08,
<https://polistidningen.se/2022/02/vi-tycker-inte-att-det-ar-en-kravsankning/>, hämtad
2024-12-01.

Hagström, P, "Känner psykologen igen en bra polis?", *Polistidningen*, 2020-06-15,
<https://polistidningen.se/2020/06/kanner-psykologen-igen-en-bra-polis/>, hämtad
2024-12-01.

Justitiedepartementet, Pressmeddelande - Fler platser vid polisutbildningen ska
undersökas, 2025-04-11. <https://www.regeringen.se/pressmeddelanden/2025/04/fler-platser-vid-polisutbildningen-ska-undersokas/>,
hämtad 2025-04-14.

Övriga källor

Plikt- och provningsverket, *Utvärdering av genomförda provningshelger för
Polismyndigheten*, 2023, dnr Ö2021/0936.

Polismyndigheten, *Beslut – kravprofil*, 2021.

Polismyndighetens, *Kravprofil för urval till polisutbildningen*, dnr A687.158/2020, 2021.

Polismyndigheten, *Uppdaterad normering för UNIQ-testet*, 2022.

Polismyndigheten, *Överenskommelse mellan Polismyndigheten och Totalförsvarets plikt-
och provningsverk avseende antagningsprocessen till polisutbildningen 2023*.

Bilaga 1. Nordisk utblick

Polisutbildningen i Norge

Polisen

Polismyndigheten i Norge (*Politi- og lensmannsetaten*) ligger under Justitie- och beredskapsdepartementet och är indelat i polisdirektoratet och säkerhetspolisen. Polisdirektoratet är uppdelat i 12 polisdistrikt, och under polisdistrikten finns det cirka 224 polisstationer. Under 2022 fanns det omkring 11 500 poliser i Norge.²¹⁴ Fram tills nu har det funnits ett mål om 2 poliser per 1 000 invånare, men både Politihøgskolen (polishögskolan) och polismyndigheten försöker komma bort från det målet, eftersom man sett att styrningen på fler poliser riskerar att tränga ut andra kompetenser, exempelvis personer med it-kompetens.²¹⁵

Polisutbildningen

Politihøgskolen ligger under Justitie- och beredskapsdepartementet, men lyder även under lagen om universitet och högskolor. Högskolan har en egen styrelse som högsta organ, ordförande utses av departementet.²¹⁶ Bachelorpolisutbildningen undervisas på tre platser i landet: Oslo, Bodø og Stavern. Utöver det startas också en utbildning i som delvis bedrivs digitalt i Alta i 2025. Politihøgskolen har också ett studiecentrum på Kongsvinger, som används till efter- och vidareutbildning.²¹⁷ Polisutbildningens innehåll är detsamma på samtliga tre lärosäten, och de tillhör samma högskola som lyder under en och samma rektor. Den norska polisutbildningen är treårig akademisk utbildning (180 hp). Efter utbildningen får studenterna en akademisk examen motsvarande en kandidatexamen. I utbildningen ingår också en 10 månaders lång aspirant, som genomförs under år två.

På Politihøgskolen studerar ungefär 1 500 kandidatstudenter och 100 mastersstudenter. Utöver det genomför ungefär 3 800 studenter efter- och vidareutbildningar. Genomströmningen på kandidatbildningen ligger på ungefär 95 procent.²¹⁸ Totalt arbetar ungefär 380 personer på Politihøgskolen.

²¹⁴ Eneström, E, "Olika så in i Norden 2.0", 2022-12-08.

²¹⁵ Besök på Politihøgskolen i Oslo 2024-11-13.

²¹⁶ Politihøgskolan.no "Organisasjon og ledelse", hämtad 2025-03-13.

²¹⁷ Powerpoint-presentation vid besök på Politihøgskolen.

²¹⁸ Besök på Politihøgskolen i Oslo 2024-11-13.

Antagningsprocessen

Ansökningsförfarande

Ansökan sker via "Samordna opptak", som är en tjänst som samordnar alla ansökningar till högre utbildningar i Norge. Man kan söka flera olika högskoleutbildningar samtidigt, där polisutbildningen är en av dem. Ansökan till polisutbildningen är öppen en gång per år, från 1 februari till 1 mars. För att vara aktuell för antagningen till polisutbildningen i Norge behöver den sökande uppfylla ett antal grundkrav. Dessa är följande:

- generell studiekompetens/gymnasiebetyg
- norskt medborgarskap
- B-körkort
- betyg 3 eller bättre i ämnet norska på gymnasienivå²¹⁹
- godkänt registerutdrag
- godkänt läkarintyg.

Den sökande behöver skicka in viss dokumentation, såsom ett registerutdrag och läkarintyg, för att styrka att de uppfyller de grundläggande kraven. Läkarintyget får den sökande från sin lokala läkare, som gör en läkarundersökning enligt en blankett som den sökande ska ta med sig. Intyget ska bland annat innehålla information om syn, hörsel, generell hälsa, mediciner och diagnoser.²²⁰ En läkare och en jurist som är knutna till antagningsprocessen går sedan igenom läkarintyg och polisintyg. Övriga antagningskrav kontrolleras av anställda i sektionen "Antagning och rekrytering". Parallellt med detta (i april) gör också Kripos²²¹ en registerkontroll av samtliga reella sökande²²².

Digitala tester och intervjuer

De första delarna av antagningsprocessen sker digitalt. Antagningsprocessens första omgång inleds med att den sökande genomför tre digitala tester och en inledande digital intervju. Testerna består av ett personlighetstest och två begåvnings tester: ett induktivt och ett deduktivt. Testerna genomförs hemifrån och på tid.

Den inledande intervjun går till så att den sökande får ett antal frågor på som de ska besvara i en inspelad video.²²³ Frågorna ges i samband med intervjun, och de sökande får bara några minuter på sig att förbereda sina svar innan inspelningen måste starta. De enda som faller bort ur ansökningsprocessen i det här skedet är de som inte

²¹⁹ Underlag från företrädare för Politihøgskolen, s. 2.

²²⁰ Besök på Politihøgskolen i Oslo 2024-11-13.

²²¹ Kripos (Rikskriminalpolisen) är en specialmyndighet för den norska polisen som arbetar med organiserad och grov brottslighet.

²²² Med reella sökande menas de som har skickat in all dokumentation i samband med antagningen.

²²³ Besök på Politihøgskolen i Oslo 2024-11-13.

genomför testerna, och de som inte uppfyller de formella antagningskraven. För att gå vidare i antagningsprocessen behöver den sökande uppfylla grundkraven samt ha genomfört de digitala testerna och skickat in videointervjun.²²⁴ Den sökande måste också ha skickat in läkarintyg samt registerutdrag som har godkänts av polishögskolans läkare och jurist. Utöver det måste alla övriga formella krav vara uppfyllda.

Prövning

Politihøgskolen beslutar själva hur många av de godkända sökande som ska kallas till prövning. Hur många som kallas avgörs av hur många som behövs för att få god marginal av tillräckligt många kvalificerade sökande för att fylla studieplatserna.²²⁵ Beräkningen utgår från statistik från tidigare års antagningsomgångar.

Vilka av de sökande som ska kallas till de fysiska proven bestäms utifrån en rangordning av de sökandes konkurrenspoäng. De sökande rangordnas på en lista, där de med högst poäng står först och de med lägst sist. Urvalet görs sedan uppifrån och ner, tills det att platserna är fyllda.²²⁶

Själva prövningen består av två delar, fysiska tester och lämplighetsbedömning. De sökande måste klara de fysiska testerna innan antagningsnämnden gör sin lämplighetsbedömning.

Fysiska tester

De fysiska testerna genomförs i maj och juni. Tidigare utfördes testerna på plats på polishögskolan men utförs nu i stället i Idrottshögskolans lokaler och bevakas av personal från antagningen. Testerna består totalt av sex olika moment:

- chins
- bänkpress
- löpning under sex minuter
- undervattenssimning
- dyk till 2,5 meter djup
- 100 meter simning på tid.

Om den sökande underkänns i något av testerna får den inte fortsätta sin prövning. De fysiska testerna genomförs alltid i samma ordning. Det test som flest underkänns i (chins) genomförs först, i syfte att effektivisera antagningsprocessen.²²⁷ Under 2023 var det ungefär 16 procent som inte klarade de fysiska testerna. Kraven på de fysiska testerna är olika för män och kvinnor.

²²⁴ Politihøgskolen, *Opptaksrapport 2023*, s. 17.

²²⁵ Politihøgskolen, *Opptaksrapport 2023*, s. 17.

²²⁶ Politihøgskolen, *Opptaksrapport 2023*, s. 17.

²²⁷ Politihøgskolen, *Opptaksrapport 2023*, s. 18.

Efter de fysiska testerna genomförs en lämplighetsbedömning av antagningsnämnden.

Antagningsnämnd

I antagningsprocessen är det Politihøgskolens antagningsnämnd som bedömer den sökandes lämplighet. Nämnden består av två ledare (master i juridik samt polisutbildning), fyra polisanställda samt två externa medlemmar, ofta anställda på universitet. Medlemmarna i nämnden får sitta i två till tre år, och kan väljas om på nytt och sitta i flera perioder. För att få sitta i nämnden behöver man ansöka, samt genomgå ett urval. Det är rektorn på polishøgskolan som beslutar vilka som ska sitta i nämnden. Det finns totalt tre nämnder med åtta medlemmar i respektive.²²⁸

Nämnden gör en bedömning av sex olika kompetensområden: öppenhet och inkludering, samarbetsförmåga, mognad, handlingskraft, analytisk förmåga och integritet.²²⁹

Grundläggande lämplighetsbedömning

När den sökande har genomfört de digitala testerna, videointervjun, samt klarat de fysiska testerna gör två medlemmar i nämnden en bedömning av resultatet på de digitala testerna och videointervjun. Bedömningen utförs enskilt av respektive medlem. Med utgångspunkt i nämndemännens bedömning hålls ett bedömningsmöte där fyra personer från nämnden beslutar om den sökande är lämplig eller om det fortsatt finns tveksamheter. I bedömningen tas hänsyn till resultat på de digitala testen samt den förinspelade videointervjun. Om den sökande bedöms som lämplig av nämnden går de direkt vidare och konkurrerar om en studieplats. Om nämnden däremot kommer fram till att det fortfarande finns tveksamheter går den sökande vidare till omgång två i antagningsprocessen. Sökande som har en anmärkning i polisens register skickas till en grundligare intervju.²³⁰

Lämplighetsbedömning omgång två

Utvidgad intervju

Det är enbart de sökande som nämnden bedömer som tvivelaktiga som genomgår omgång två. Syftet är att spara på resurser genom att inte fokusera så mycket på de som uppenbart är kvalificerade.²³¹ Respondenterna beskriver den norska modellen som negativ selektion, det vill säga att fokus är inte på att hitta de som är mest lämpade utan på att sälla bort de personer som inte är lämpliga för yrket.

Om nämnden har kommit fram till att de är tveksamma kring lämpligheten håller en tredje nämndmedlem en mer grundlig intervju på Teams. Intervjun utgår från

²²⁸ Powerpoint-presentation vid besök på Politihøgskolen 2024-11-13.

²²⁹ Politihøgskolen, *Opptaksrapport 2023*, s. 20.

²³⁰ Politihøgskolen, *Opptaksrapport 2023*, s. 21.

²³¹ Besök på Politihøgskolen i Oslo 2024-11-13.

en standardiserad bedömningsmall. Efter den grundligare intervjun sammanträder fyra personer ur nämnden på nytt och avgör om den sökande anses lämplig eller inte. De som bedöms vara lämpliga går vidare i antagningsprocessen och konkurrerar om en plats på utbildningen med sina poäng. De som bedöms vara olämpliga avslutar sin prövning här.

Det ingår inget drogtest under antagningsprocessen. I stället utförs stickprov under studietiden.

Arbetsanalys

Antagningen till polisutbildningen bygger på en tidigare utförd arbetsanalys av polisyrket. Under 2011 gjorde polishögskolan en kartläggning där man satte ihop grupper med olika personer som intervjuades om urvalet och polisyrket. I arbetet intervjuades ca 100 personer, bland annat lärare, chefer, studentrepresentanter, poliser och rekryteringsansvariga. Utifrån intervjuerna sammanställdes texter om vad en bra polis är. Det som kom fram i texterna bearbetades sedan med hjälp av statistiska metoder och analyser och utmynnade i 13 kompetensområden. De 13 kompetensområdena reducerades sedan ner till 6 områden som implementerades i bedömningen i antagningsprocessen. De sex kompetensområden som bedöms är: empati, öppenhet, mod, handlingskraft, analytisk kunskap och integritet.²³²

Statistik över sökande och antagna

Under 2024 ansökte totalt 2 893 personer till Politihøgskolen. Mellan ansökan och själva antagningsprocessen är det ett förhållandevis stort antal personer som faller bort, av olika anledningar. Av dem som sökt till polishögskolan var det totalt 1 725²³³ som valde att inte skicka in den obligatoriska dokumentationen och således inte ingick i själva urvalet. Antal reella sökande uppgick 2024 till 1 289.²³⁴

Av dem som antogs till polisutbildningen var 54 procent kvinnor. Att andelen kvinnor är så hög har troligtvis att göra med att kvinnor generellt sätt har bättre betyg än män. När betygsgränsen för antagningen stiger ökar också antal kvinnor som antas.²³⁵

Andelen studenter med invandrarbakgrund ligger på en låg nivå, 2021 var det 3,9 procent av de antagna som hade invandrarbakgrund. Andelen har ökat något och låg under 2023 på 4,7 procent.²³⁶

²³² Besök på Politihøgskolen i Oslo 2024-11-13.

²³³ Vilket motsvarar ungefär 60 procent av de sökande.

²³⁴ Politihøgskolen, *Opptaksrapport 2024*, s. 11.

²³⁵ Politihøgskolen, *Opptaksrapport 2024*, s. 21.

²³⁶ Politihøgskolen, *Opptaksrapport 2024*, s. 24.

Kostnader

Under 2023 kostade antagningsprocessen till bachelorutbildningen 6,6 miljoner norska kronor. De fysiska testerna kostade ungefär 350 000 norska kronor, och lämplighetsbedömningen ungefär 4 miljoner norska kronor. I kostnaderna ingår lönekostnader, resekostnader och hyra av lokaler.²³⁷

Attraheraarbetet

Attraheraarbetet utförs i huvudsak av kommunikationsenheten och antagningssektionen vid polishögskolan. I attraheraarbetet finns det en inriktning på vissa uttalade målgrupper;

- unga 16–23 år
- personer med invandrarbakgrund
- den samiska befolkningen
- underrepresenterade grupper (exempelvis HTQI+).

Politihøgskolen använder sig av olika metoder för att attrahera blivande studenter, bland annat sociala medier, deltagande på mässor och besök på skolor. Det har även gjorts uppföljningar av vilka insatser som bidrog till att personer ville söka till polisutbildningen, som visade att den mest framgångsrika metoden för att få folk att intressera sig för polisyrket är det personliga mötet.²³⁸

Polisutbildningen i Danmark

Polisen

Justitieministern är högsta chef för polisen i Danmark, som förutom Rigspolitiet (rikspolisen) består av 12 polisdistrikt (samt Färöarna och Grönland). Polisen i Danmark, på Färöarna och på Grönland utgör en gemensam poliskår. Rigspolitiet är dansk polis högsta myndighet och ansvarar för att ange inriktningen för hela den danska polisen. Det innebär att formulera strategier som stödjer arbetet i polisdistrikten och samordna polisarbetet i hela landet.²³⁹ Det finns en politisk målsättning om att antalet poliser i Danmark ska uppgå till minst 11 700 vid slutet av 2024. Det målet har uppnåtts.²⁴⁰

²³⁷ Kostnaden per provning uppgår till ungefär 4 070 norska kronor. Intervju på Politihøgskolen 2024-11-13.

²³⁸ Powerpoint-presentation vid besök på Politihøgskolen.

²³⁹ Politi, "Politi- og anklagemyndighed", hämtad 2024-12-02.

²⁴⁰ Mejl från företrädare från Politiskolen, 2025-02-05. I början av 2025 var man 210 poliser ifrån att uppnå målet.

Polisutbildningen

Politiskolen (polishögskolan) finns vid två utbildningscentrum i Danmark; Brøndby och Vejle. Därutöver finns en polishundskola i Farum. Politiskolen bistår även polisutbildningen på Grönland.²⁴¹ Den danska polisutbildningen reformerades 2010 som ett resultat av en genomgripande reform av det danska polis- och åklagarväsendet. Under 2011 gjordes polisutbildningen om till en treårig högskoleutbildning.²⁴² I syfte att få ut fler poliser reformerades utbildningen återigen år 2016, högskoleexamen togs bort och utbildningen kortades ned till 2 år. 2018 förlängdes den till 2 år och 4 månader, och de poliser som gått den tvååriga utbildningen fick en uppkvalificering i polisdistrikten. I dagsläget pågår dock diskussioner om att återigen förlänga utbildningen till tre år och eventuellt göra om den till en akademisk utbildning. Skälet till det är att utbildningsinnehållet inte bedöms rymmas inom den nuvarande utbildningslängden.²⁴³

Polisutbildningen har två inriktningar, *politikadet* och *politibetjent* (härefter benämnt poliskadett och polis). Poliskadettutbildningen är en kortare utbildning om totalt 6 månader och har funnits sedan 2017. Minimåldern för att påbörja poliskadettutbildningen är 18 år. Arbetsuppgifterna som poliskadett innebär avgränsade uppdrag så som till exempel gränskontroll och olika bevakningsuppdrag. Poliskadettutbildningen kan sedan kompletteras med grundutbildningen till polis. Grundutbildningen är 2 år och 4 månader och växlar mellan teori och praktik. I samband med att polisstudenterna kommer ut på praktik får de en praktiklön som är lite lägre än de får när de har tagit examen. Kostnaden för antagningsprocessen uppgår i driftskostnader till 750 000 danska kronor per år. Företrädare för Politiskolen uppger att 21 årsarbetskrafter är involverade i arbetet med polisutbildningen, men det finns ingen exakt uppdelning av hur många årsarbetskrafter som arbetar enbart med antagningsprocessen. Det innebär att det är svårt att räkna ut vad antagningsprocessen kostar.²⁴⁴

Antagningsprocessen

Rigspolitiet bestämmer antalet studenter som ska antas till poliskadett- och polisutbildningen. Antagningen till både kadett- och polisutbildningen sker 4–6 gånger per år och ca 144 respektive 600 studenter antas årligen. I kravprofilen för båda utbildningarna anges att den sökande ska ha följande personliga kompetenser: ha en helhetsförståelse, vara handlingskraftig och kunna kommunicera muntligt och skriftligt. Den sökande ska även kunna samarbeta och ha ett analytiskt tänkande. När det gäller grundläggande personliga egenskaper anges att den sökande ska vara empatisk, situationsmedveten, ordentlig, vara i psykisk balans samt ha mental flexibilitet. Kravprofilen har tagits fram av Politiskolen och bygger i huvudsak på

²⁴¹ Besök på Politiskolen i Brøndby 2024-10-25.

²⁴² SOU 2016:39, *Polis i framtiden*, s. 92.

²⁴³ Besök på Politiskolen i Brøndby 2024-10-25.

²⁴⁴ Telefonsamtal med företrädare för Politiskolen, 2024-12-03.

beprövad erfarenhet. Därutöver finns en kompetensprofil för poliser från 2016 som för närvarande håller på att uppdateras. I det arbetet utgår man till stor del från input från polisdistrikten om vad som krävs för att klara polisyrket i dag. Antagningsprocessen omfattar inga spärrtider och det är möjligt att söka hur många gånger som helst. Politiskolen betalar varken resa eller boende för de sökande.²⁴⁵ Drogtest ingår inte som ett standardmoment i antagningsprocessen, däremot genomförs slumpmässiga dopingkontroller under utbildningen.²⁴⁶

Ansökningsförfarande och screening

I den första delen av ansökningsförfarandet ska den sökande skicka in ett antal skriftliga dokument. I detta ingår en motiverande uppsats, cv, utbildnings- och examinationsarbeten, eventuella journaler och medicinsk dokumentation samt ett ögoncertifikat för den som använder glasögon eller kontaktlinser.

I ansökningssystemet får den sökande även ange ett antal uppgifter om sig själv.²⁴⁷ Behörighetskraven för poliskadettutbildningen respektive grundutbildningen till polis skiljer sig åt. För poliskadettutbildningen är kraven lägre och minimiåldern för att påbörja utbildningen är 18 år. Försättningsvis beskrivs här enbart den grundläggande polisutbildningen.

När den sökande har skickat in sin ansökan sker inledningsvis ett screeningmoment som inledas i formella krav, rättsmedvetenhet och hälsa. Enligt de formella behörighetskraven för polisutbildningen ska den sökande

- vara dansk medborgare
- ha fyllt 21 år (för att få påbörja utbildningen)
- ha giltigt körkort
- ha genomgått gymnasial utbildning eller motsvarande
- ha god hälsa som medför att sökanden ska kunna utföra det dagliga polisarbetet utan att utgöra en onödig risk för sig själv eller för andra (enligt särskilda medicinska krav).

När det gäller rättsmedvetenhet görs ett utdrag ur den sökandes brottsregister och Politiskolen bedömer om den sökande kan anses ha det förtroende som polisyrket kräver. I samband med detta görs även en bedömning av den sökandes eventuella tidigare domar eller pågående utredningar. Polisyrket omfattas av lagen för tjänstemannaanställning och inkluderar därmed särskilda deorumkrav. En individuell bedömning görs i varje enskilt fall och man tittar bland annat på allvarlighetsgraden i eventuella brott samt hur lång tid som har passerat.

²⁴⁵ Besök på Politiskolen i Brøndby 2024-10-25.

²⁴⁶ Telefonsamtal med företrädare för Politiskolen, 2024-12-03.

²⁴⁷ Politi, "Ansoegning-og-optagelsesforloeb", hämtad 2024-12-06.

När det gäller hälsostatus görs en bedömning av den sökandes hälsotillstånd, genomförda fysiska och/eller psykologiska behandlingar, kroniska sjukdomar. Även här görs alltid en individuell bedömning, där tidsaspekten för antal år i behandling och hur länge den sökande varit obehandlad har betydelse.

Screeningprocessen avslutas med en säkerhetsprövning som utförs av polisens underrättelsetjänst (PET). Där görs en bedömning av den sökandes lämplighet att få sekretessinformation. Bekantskaper och familjeband med en kriminell historia kan ha betydelse för säkerhetsprövningen.²⁴⁸ Ingen del av antagningsprocessen är belagd med sekretess utöver resultatet av denna säkerhetsprövning.²⁴⁹

Fysiska tester

De sökande som gått vidare efter screeningprocessen kallas till prövning i Politiskolens lokaler. Prövningen pågår under två heldagar. Under förmiddagen på den första provodagen får den prövande genomföra ett antal fysiska tester. Dessa tester består i uppvärmning, hastighetsprov, längdhopp, kroppshävningar, bänkpress och 2 400 m löpning som ska genomföras på tid. Gränsvärdena för vad de sökande ska klara av ser olika ut för män och kvinnor. Den sökande ska klara alla momenten, även uppvärmningen som innehåller en del koordination. Bland de prövande är det över tid omkring en femtedel som faller bort i detta delmoment.²⁵⁰

Från och med 2024 har polishögskolan implementerat så kallad ”fysisk uppkvalificering”. Det innebär att de sökande som ligger nära gränsen för godkänt får hjälp att klara de fysiska testerna av en personlig tränare som ger dem ett träningsprogram. Bakgrunden till detta är att polishögskolan har sett att de sökande inte klarar framför allt momentet med löpning på 2 400 meter. För att undvika att sänka gränsen för godkänt har polishögskolan därmed bedömt att det är värt att ge de sökande lite mer stöd i att klara testerna. Uppkvalificeringen är också ett led i att konkurrera med andra utbildningar som dagens ungdomar söker. Tidigare hade Politiskolen ett stort överskott i antalet som sökte till polisutbildningen men på senare år har konkurrensen med andra utbildningar ökat.²⁵¹

Lämplighetsprov i två delar

Politiskolen använder inte begåvnings-test, men de sökande som klarat de fysiska testerna får genomföra ett lämplighetsprov i två delar: ett skriftligt test och en samarbetsövning. Det skriftliga testet genomförs under eftermiddagen den första provodagen och tar ca en timme. Testet består av läsförståelse respektive rättstavning. I testet ingår ett ”case” där den prövande ska läsa en text och kunna återge innehållet. Även här har Politiskolen sedan 2021 infört uppkvalificering för dem som inte klarar testet. Bakgrunden till detta är att Politiskolen omkring 2018–2019 såg att omkring

²⁴⁸ Politi, ”Ansoegning-og-optagelsesforloeb”, hämtad 2024-12-06.

²⁴⁹ Besök på Politiskolen i Brøndby 2024-10-25.

²⁵⁰ Besök på Politiskolen i Brøndby 2024-10-25.

²⁵¹ Besök på Politiskolen i Brøndby 2024-10-25.

hälften av de prövande inte klarade det skriftliga provet, trots behörighetskravet på betyg i danska. Enligt företrädare för Politiskolen kan det bero på att det man lär sig i grundskolan och på gymnasiet handlar mer om exempelvis textanalys och mindre om meningskonstruktion och grammatik, vilket är det som provet för Polishögskolan handlar om.

Att kunna skriva en polisrapport handlar om att kunna beskriva något som det inte är några tvivel om. Den skriftliga uppkvalificeringen innebär att de sökande erbjuds en kurs som pågår i en vecka för att förbättra sina färdigheter. Politiskolen uppger att detta har varit en stor succé som har medfört att nästan alla klarar skrivtestet efter uppkvalificeringen. Uppkvalificeringen för både de fysiska testerna och för skrivtestet tar en del resurser i anspråk, men det uppges vara värt det.

Politiskolens urvalsmetod är varken en ren falluckeprincip eller en sammanvägningsmodell. De prövande som ligger nära gränsen för godkänt i de fysiska testerna respektive skrivtestet kan få en ny chans med hjälp olika former av uppkvalificering som beskrivs i kommande avsnitt. Det är dock inte möjligt att få uppkvalificering på både fysiska testerna och skrivtestet, utan den prövande måste klara minst ett av dessa test för att gå vidare i antagningsprocessen.²⁵²

Samarbetsövning

Under den andra provodagen får de prövande genomföra lämplighetsprovets andra del, som utgörs av en samarbetsövning i grupper om sex prövande. Övningen utgår från kompetensprofilen för polis och vad som krävs för de operativa uppgifterna inom beredskap, undersökning och lokalt polisiärt arbete. Övningen innebär att de prövande ställs inför ett dilemma, och de bedöms utifrån situationsförnimmelse, empati, mental flexibilitet, reaktionskraft och samarbete. Personal från polishögskolan och polisdistrikten samt psykologer deltar som observatörer under övningen. Det finns inget rätt eller fel men observatörerna tittar på hur de prövande argumenterar för sin sak, hur de reagerar och beter sig i förhållande till gruppen.

De prövande som bedöms vara lämpliga att gå vidare efter samarbetsövningen får slutligen genomgå ett individuellt samtal med en panel bestående av en samtalschef, en representant för HR, en företrädare för Rigspolitiets högsta ledning eller företrädare från ett polisdistrikt, samt en företrädare för polisförbundet. Syftet med mötet är att få ett helhetsintryck av den sökande och hans eller hennes kvalifikationer för att genomgå polisutbildningen. Den prövandes motivation för att bli polis och bedömning av om den skulle passa i rollen utgör särskilt fokus, och panelen tillämpar beteendebaserad intervjueteknik. Panelen använder ett specifikt intervjuschema men gör vissa nedslag beroende på den sökandes egenskaper och prestationer.²⁵³

²⁵² Besök på Politiskolen i Brøndby 2024-10-25.

²⁵³ Besök på Politiskolen i Brøndby 2024-10-25.

Statistik över sökande och antagna

Antalet ansökningar till polisutbildningen uppgick till 1 785 år 2023. Av dessa var ca 30 procent kvinnor och ca 70 procent män. Antalet antagna uppgick till sammanlagt 589 studenter, varav 68 procent män och 32 procent kvinnor. Andelen antagna med annan etnisk bakgrund än dansk uppgick till 8,2 procent, vilket var en minskning med drygt två procentenheter jämfört med föregående år.

När det gäller avskiljanden och andra skäl till att studenter avbryter polisutbildningen uppgår andelen till 7–8 procent av studenterna per år. Det kan handla om att studenter visar sig vara olämpliga, att de inte klarar kraven eller att de inser att det operativa polisarbetet inte passar dem. Skälen kan även vara en kombination av olika faktorer.

Attraheraarbetet

Politiskolen har genomfört en målgruppsanalys som ligger till grund för arbetet med rekrytering och marknadsföring. Marknadsföringen riktas inte enbart till potentiella sökanden utan även till potentiella sökandes föräldrar bland de yngre målgrupperna. Skälet till det är att föräldrarnas uppfattning om polisyrket kan påverka huruvida en ung människa söker till polisutbildningen. Politiskolen följer även upp skälen till att studenterna har sökt till polisutbildningen. Ungefär en gång per år genomför de en tvärorganisatorisk konferens med fokus på bland annat rekryteringsutmaningar och idégenerering i fokus. Under 2025 planerar Politiskolen att företrädare för polisdistrikten ska besöka landets alla gymnasieskolor för att informera om polisutbildningen. De försöker nå ut till fler människor med olika etnisk bakgrund på olika sätt, men det är svårt, bland annat för att polisyrket i dessa grupper inte alltid uppfattas som ett önskvärt yrke.²⁵⁴

Polisutbildningen i Finland

Polisen

Polismyndigheten i Finland ligger under Inrikesministeriet, och styrs centralt av Polisstyrelsen. Polisverksamheten är indelad i elva regionala polisinrättningar. Utöver de elva polisinrättningarna finns också två riksomfattande enheter, centralkriminalpolisen och polisyrkeshögskolan (Polamk). Totalt arbetar runt 10 000 personer på polisen, varav ungefär 7 500 är poliser. Regeringen har dock målsättningen att antalet poliser ska uppgå till 8 000.²⁵⁵

²⁵⁴ Besök på Politiskolen i Brøndby 2024-10-25.

²⁵⁵ Inrikesministeriet, "Organisation och ansvarsfördelning inom polisen", hämtad 2025-03-13.

Polisyркeshögskolan

Finlands enda polisyркeshögskola är lokaliserad i Tammerfors. Polisyркeshögskolan är både en högskola och en polisenhet, vilket innebär att det finns ett krav om operativ förmåga i vissa situationer. Polisyркeshögskolan ligger under Inrikesministeriet.²⁵⁶

Grundutbildningen till polis i Finland är tre år (180 hp) och ger en yrkeshögskoleexamen. Utöver det finns också fortsättnings- och vidareutbildningar. Alla specialbefattningar inom polisen kräver att man genomfört en specifik vidareutbildning för just den befattningen. Vid högskolan utbildas också ordningsvakter. Traditionellt har det funnits 400 nya platser per år på grundutbildningen, men eftersom regeringen har ett mål om fler poliser har platserna utökats något.²⁵⁷

Det är ungefär 200 personer som arbetar vid polisyркeshögskolan i Tammerfors, varav 40 procent är poliser.

Ansökningsförfarande

Ansökan till polisyркeshögskolan sker fyra gånger per år²⁵⁸, och görs separat från ansökningar till andra högskolor och universitet. Ansökan sker via Polisyркeshögskolans webbplats. Där finns också detaljerad information om kraven, hur antagningen går till och tips på träning inför de fysiska momenten. För att söka till den finska polisutbildningen behöver man uppnå följande grundkrav:

- finskt medborgarskap
- gymnasiebetyg eller betyg från yrkeshögskola
- B-körkort
- lämpligt hälsotillstånd
- ärlighet, lämplighet och integritet.

Om man uppfyller de fem minimumkraven kan man göra en ansökan.

Antagningsprocess

De sökande som uppfyller grundkraven får en kallelse till urvalsprovet.

Urvalsprovet är uppdelat i två delar:

1. fysiska test, skriftligt prov, psykologiska test
2. psykologiska test, individuell uppgift och gruppuppgift, personlig intervju.

²⁵⁶ Besök på Polamk i Tammerfors 2024-12-16.

²⁵⁷ Besök på Polamk i Tammerfors 2024-12-16.

²⁵⁸ När det gäller den svensk-språkiga polisutbildningen sker antagningen en gång vartannat år.

Sammanvägningsmodell

I Finland använder man sig av en sammavägningsmodell. Det innebär att de olika momenten ger poäng som sedan läggs ihop till en totalsumma. På några av momenten finns det dock en lägsta poäng som man behöver komma över. Det högsta totalpoängen i urvalsprovet är 100 poäng. Poäng ges enligt följande i de olika delmomenten:

- skriftliga prov (essä): 0–30 poäng
- fysiska test: 0–20 poäng
- lämplighetsbedömning: 0–50 poäng
 - psykologisk del: 0–30 poäng
 - intervju: 0–15 poäng
 - individuell uppgift och gruppuppgift: 0–5 poäng.²⁵⁹

Det finns ingen fast gräns för hur många poäng totalt den sökande behöver ha för att antas, eftersom det är en sammanvägningsmodell är gränsen rörlig beroende på hur höga poäng de sökande fått under antagningsomgången. Respondenterna uppger dock att gränsen ofta ligger vid 60 poäng, och att man inte vill gå under den eftersom kvaliteten då skulle försämrast.²⁶⁰

Del 1

Den första delen av urvalsprovet sker på plats i polisyrkeshögskolans lokaler i Tammerfors. Det sker under en och samma testdag och momenten brukar sammanlagt ta ungefär 10 timmar. Fokuset ligger på att testa den sökandes färdigheter, och kan ses som ett första gallrande av sökande. Prövningen inleds med de fysiska testen, som består av följande delar:

- Uthållighetsprov: 1–5 poäng. Uthållighetsprovet går ut på att den sökande ska springa 1500 meter på en bana utomhus. De sökande springer i grupp om 10 personer. Utifrån tiden man får på övningen sätts sedan en poäng. Kraven är olika för män och kvinnor.
- Koordinationsprov: 0–5 poäng. I provet genomför den sökande en bana som byggts upp i en idrottshall. Banan innehåller moment såsom kullerbytta, korssteg, springa baklänges och hoppa över hinder.²⁶¹ Kraven är olika för män och kvinnor.

²⁵⁹ Polamk, "Urvalsprov", hämtad 2025-03-13.

²⁶⁰ Besök på Polamk i Tammerfors 2024-12-16.

²⁶¹ Polamk, "Koordinationsprov", hämtad 2025-03-13.

- Latsdrag/räckhäv: 0–5 poäng. Kvinnor genomför latsdrag med en vikt som är 70 procent av den egna kroppsvikten. Män får välja mellan latsdrag och räckhäv. Räckhäv genomförs med den egna kroppsvikten medan latsdragen genomförs med en 100 kilos vikt.²⁶²
- Bänkpress: 0–5 poäng, kvinnor utför bänkpress med 35 kilos vikter och män med 65 kilos vikter.²⁶³

Samtliga fysiska moment genomförs efter varandra utan längre pauser. Den sökande får enbart ett försök på sig att genomföra momenten. Om den sökande får noll poäng på två av de fysiska momenten faller man ur urvalet. Noll poäng är dock inte detsamma som underkänt utan ligger mellan underkänt och en poäng. Om man får underkänt på någon av testerna, eller avbryter ett test, får man avsluta sin provning.²⁶⁴

Skriftligt prov

Det skriftliga provet består av att den sökande ska återge två texter från en bok som handlar om polisyrket. I uppgiften bedöms bland annat hur den sökande resonerar och refererar samt hur god skrivförmågan är. Eftersom en stor del av polisyrket består av att återge händelser och skriva rapporter på ett korrekt sätt, menar respondenterna att det är ett viktigt moment i urvalet.²⁶⁵ Syftet med att använda sig av boken är också att ge en bild av polisyrket. Boken förnyas med jämna mellanrum så att den inte innehåller samma texter under för lång period.

Maxpoängen på det skriftliga provet är 30 poäng. Om den sökande får noll poäng bedöms det som underkänt.

Del 2

Till den andra omgången kallas de sökande efter sina rangordnade poäng, del två tar cirka fyra timmar. Det brukar ungefär vara 220 personer från omgång ett som kallas till omgång två.²⁶⁶ Momenten i del två genomförs på polisyrkeshögskolan samt på olika polisnärhetar över landet.

Lämplighetsbedömning

I lämplighetsbedömningen bedöms hur balanserad den sökande är, samt problemlösningsfärdigheter och samarbetsförmåga. Lämplighetsbedömningen består av en psykologisk del, intervju, en individuell uppgift och en gruppuppgift. Momenten kan sammanlagt ge 50 poäng och utgör därmed också 50 procent av bedömningen.

²⁶² Polamk, "Latsdrag/Räckhäv", hämtad 2025-03-13.

²⁶³ Polamk, "Bänkpress", hämtad 2025-03-13.

²⁶⁴ Polamk, "Det fysiska testet", hämtad 2025-03-13.

²⁶⁵ Besök på Polamk i Tammerfors 2024-12-16.

²⁶⁶ Besök på Polamk i Tammerfors 2024-12-16.

Psykologisk del

De psykologiska testerna genomförs på dator och i pappersform. I momentet ingår dels ett begåvnings-test, dels skriftliga moment och kartläggningar. Om den sökande tidigare har deltagit i urvalsprocessen till polisutbildningen kan man i bedömningen av de psykologiska testen använda uppgifter om den sökandes tidigare resultat från den psykologiska delen.

Den sökande kan max få 30 poäng i den psykologiska delen, och måste få minst 15 poäng för att komma vidare i antagningsprocessen. På polisyrkeshögskolan diskuterar grupper med poliser, civila och psykologer löpande den nedre gränsen och analyserar de personer som har fått precis 15 poäng. Genom att analysera gränsfallen har man landat i att de som får under 15 poäng ofta har egenskaper eller personliga drag som utgör en risk för polisyrket.²⁶⁷

Intervju

Intervjun utgår från en intervjumall, samma frågor ställs till samtliga sökande. I intervjun bedöms främst den sökandes motivation, attityder, självkännet och kunskap om polisyrket. Intervjun utförs av två erfarna poliser.²⁶⁸ De delområden som berörs i intervjun är följande:

1. motivation och självkännet
2. ajour med samhälleliga frågor
3. polisens roll i samhället
4. livskompetens och planmässighet
5. växelverkan och uppträdan.²⁶⁹

Intervjun ger 0–15 poäng. Sökande som får 0 poäng faller ur urvalet.

Individuell uppgift- och gruppuppgift:

Den individuella uppgiften samt gruppuppgiften ger 0–5 poäng. I momentet bedöms förmågan att arbeta självständigt och analysförmåga. Den individuella uppgiften presenteras och diskuteras sedan tillsammans i grupp om ungefär sex personer. Gruppen presenterar sedan även gemensamt framför andra sökande samt intervjuledarna. I gruppuppgiften bedöms samarbetsförmågan samt vilken roll man tar i grupper.

²⁶⁷ Besök på Polamk i Tammerfors 2024-12-16.

²⁶⁸ Besök på Polamk i Tammerfors 2024-12-16.

²⁶⁹ Polisyrkeshögskolan, *Urvalsgrunder för polis*, 2022, s. 11.

Läkarundersökning

De som tagit sig igenom både omgång ett och omgång två får därefter ett preliminärt antagningsbesked. Vilka som får ett antagningsbesked avgörs efter en rangordning av totalpoäng. Antagningsbeskedet är preliminärt och gäller bara under förutsättning att den sökande klarar hälsoundersökning, narkotikatest, säkerhetsutredning samt inkommer med simintyg och intyg på betyg.²⁷⁰

Läkarundersökningar genomförs på olika läkarstationer i Finland som polishögskolan har ett samarbete med. Läkaren ska under sin undersökning gå igenom ett formulär som tagits fram av polisyrkeshögskolan. I hälsoundersökningen kontrolleras bland annat synen och hörseln, blodtryck samt riskkonsumtion av alkohol. Läkaren behöver få samtycke för att titta i den sökandes journal.²⁷¹

Eftersom det är polisyrkeshögskolan som betalar för läkarundersökningen ligger den sist i antagningen, i syfte att spara pengar. Eftersom det enbart är de som klarat samtliga moment, inklusive det fysiska, som genomför läkarundersökningen är det få som inte får godkänt.

Utöver hälsoundersökningen utförs ett narkotikatest. Narkotikatest och alkoholtest genomförs sedan också slumpmässigt under utbildningen.

Säkerhetsprövning

Skyddspolisen genomför också en säkerhetsutredning (registerkontroll) av dem som fått ett preliminärt antagningsbesked.

Polisutbildningen i siffror

Under 2023 sökte totalt 4 638 personer till polisutbildningen i Finland, varav 1 972 var kvinnor. Utav dessa var det 1 854 som deltog i urvalsprovet. Totalt antogs 300 personer, 180 män och 120 kvinnor.²⁷² När det gäller det fysiska momenten är det ingen större skillnad i andel män respektive kvinnor som får underkänt. Den totala andelen sökande som inte klarar de fysiska momenten brukar vara ungefär 10–15 procent.²⁷³

Ungefär hälften av de som uppfyller minimikraven och blir kallade dyker inte upp på prövningen. Respondenterna uppger att det kan bero på att personerna har sökt flera utbildningar, och kommit in på sitt förstahandsval innan antagningen till polisutbildningen. En annan anledning som uppges är att personer som inte känner sig redo för antagningen (tillexempel för att de inte tränat ordentligt) väljer att avstå eftersom de behöver bekosta resa och boende själva.²⁷⁴

²⁷⁰ Polisyrkeshögskolan, *Urvalsgrunder för polis*, 2022, s. 14.

²⁷¹ Besök på Polamk i Tammerfors 2024-12-16.

²⁷² Polamk, "Statistik om sökande till polis", hämtad 2025-01-17.

²⁷³ Besök på Polamk i Tammerfors 2024-12-16, Powerpoint-presentation från besök, s. 16.

²⁷⁴ Besök på Polamk i Tammerfors 2024-12-16.

Attraheraarbete

Det finns en arbetsgrupp som arbetar med rekryteringsfrågor. Varje år upprättas en årsplan där det bland annat framgår om det finns några speciella grupper som rekryteringen ska fokusera på. För år 2025 var det personer med utländsk bakgrund. Man arbetar också med att se över den interna kulturen inom poliskåren, i syfte att attrahera och behålla fler personer med utländsk bakgrund.

Varje år genomförs en sökandeenkät där det framgår vilka rekryteringsinsatser som har haft bäst effekt. Resultaten har visat att det främst är det personliga mötet som leder till att folk vill söka till polisutbildningen. Polisyrkeshögskolan har också tagit fram en bok om polisyrket, som ges till alla som jobbar inom polisen med en uppmaning om att ge den vidare till någon som de tror skulle passa för yrket. Utöver det har man i Finland också en spelpolisverksamhet, där polisen är inne på spelforum och chattar med unga för att attrahera till polisyrket. När studenterna på polisutbildningen har sin aspiranttjänstgöring ingår också att arbeta med rekrytering. Det kan bland annat handla om att man deltar på olika mässor eller evenemang. Studenterna får studiepoäng för att utföra uppgiften.²⁷⁵

Polisutbildningen på Island

Polisen

Island har en lokalt organiserad, statlig polis, *Lögreglan*, som samtidigt är en åklagarmyndighet. Inrikesministern är högsta chef för den isländska polisen, och utövar sina ledningsbefogenheter genom rikspolischefen. Rikspolischefen ansvarar för samordningen av polisarbetet. Island är indelat i nio polisdistrikt. Antalet utbildade poliser på Island uppgick till 714 i februari 2024, vilket innebär att det då fanns 186 poliser per 100 000 invånare.

Polisvetenskapsprogrammet på Island bedrivs vid universitetet i Akureyri. Utbildningen är ett tvåårigt yrkesutbildningsprogram på 120 högskolepoäng, där studenterna även har möjlighet att avlägga ett kandidatprogram i polisvetenskap på 180 högskolepoäng. Efter examen får studenterna en yrkeslegitimation som polis. De har också möjlighet att specialisera sig inom olika områden inom polisen.

Polisvetenskap erbjuds som ett flexibelt utbildningsprogram, utan krav på daglig närvaro på campus. Alla elever följer samma läroplan och har samma inlärningskrav. Elektronisk närvaro kan medges i klasser som undervisas i realtid, och eleverna kan fortsätta programmet oavsett var de bor. Studenter behöver inte nödvändigtvis bo i Akureyri, utan kommer till universitetet för obligatoriska studiesessioner för projektarbete och diskussioner. Under studiesessionerna har studenterna möjlighet att träffa lärare, studiekamrater och annan personal vid universitetet och knyta närmare kontakter med universitetsgemenskapen.²⁷⁶

²⁷⁵ Besök på Polamk i Tammerfors 2024-12-16.

²⁷⁶ Menntaseturlogreglu, "Um okkur", hämtad 2024-12-05.

En ny kravprofil för polisen

Den isländska polisen saknade tidigare en formell kravprofil för poliser. I en extern utvärdering av universitetets polisutbildningsprogram och en internationell panel av polisexperter framhölls behovet av att ta fram en kravprofil för att anpassa de grundläggande utbildnings- och träningskompetenserna med kraven för modern polisverksamhet. I samband med detta inrättade rektorn för universitetet en arbetsgrupp, ledd av den nationella polischefen. Gruppen bestod av nuvarande och pensionerade poliser samt en stark representation från polisens utbildnings- och professionella utvecklingscentrum. Utvecklingsprocessen omfattande följande steg:

1. Granskning av juridisk ram och internationell praxis: Gruppen undersökte relevanta isländska lagar och utforskade internationella rollprofiler för poliser för att säkerställa anpassning till globala bästa praxis.
2. Engagemang för intressenter: Ett frågeformulär delades ut till poliser och nyckelintressenter för att samla in insikter och informera om beredningsprocessen.
3. Utkast till utveckling och återkoppling: Ett utkast till kravprofil skapades utifrån de insamlade underlagen. Utkastet cirkulerades bland intressenter, inklusive ministerierna med ansvar för brottsbekämpning och polisutbildning, polischefsrådet och polisens fackförbund, för granskning och återkoppling.
4. Slutförande och implementering: Efter att ha införlivat återkopplingen slutfördes en formell kravprofil för den isländska polisen år 2021.²⁷⁷

Antagningsprocessen

Polisutbildningen startar i slutet av augusti och ansökan är öppen från mitten av februari till slutet av mars. Ansökan görs via universitetets webbplats.

Ett allmänt krav är att den sökande har avlagt en isländsk studentexamen, en slutexamen från ett gymnasium på tredje examensnivå, en motsvarande examen eller minst 60 ECTS-poäng från ett erkänt universitet. För att bli antagen till programmet krävs också att den sökande blir antagen till en praktikplats som drivs av Centrum för polisutbildning och karriärutveckling (MSL), *Mennta- og starfsþróunarsetur lögreglu*, i samarbete med universitetet.

För att en ansökan ska anses vara giltig måste den sökande bland annat samtycka till att en bakgrundskontroll görs av honom eller henne, vilket utförs av MSL.²⁷⁸ MSL ansvarar för antagningsprocessen i samverkan med universitetet. Med utgångspunkt i den isländska polislagen och en förordning som MSL har tagit fram anges de villkor som en sökande till polisutbildning måste uppfylla.

²⁷⁷ Logreglan, "Um logregluna", hämtad 2024-12-11.

²⁷⁸ Í 2. mgr. 38. gr. lögreglulaga nr. 90/1996.

Enligt de formella behörighetskraven för polisutbildningen ska den sökande

- vara isländsk medborgare
- ha fyllt 19 år
- inte ha brutit mot straffrätten²⁷⁹
- vara psykiskt och fysiskt frisk²⁸⁰
- ha avlagt studentexamen eller annan motsvarande utbildning
- uppfylla vissa krav som fastställts genom en förordning²⁸¹
- ha giltigt körkort.

Antagningsprocessens första del

I den första delen av antagningsprocessen testas kandidaternas fysiska förmåga. De som klarar testerna går vidare till psykologisk bedömning och skriftligt prov. Bakgrundskontroll av kandidaterna samt läkarbedömning görs först i den senare delen av antagningsprocessen.

För varje övning ges poäng i heltal 1–5. Resultat från alla övningar slås därefter samman och en totalpoäng ges. Poängen 1 ges för otillfredsställande prestation där testpersonens förmåga är lägre minimikrav. 2 poäng ges när minimikraven är uppfyllda. 3 poäng ges för bra prestation. Poängen 4 ges för mycket bra prestation. Poängen 5 ges för en utmärkt prestation.²⁸²

Fysiska tester

Den första testdagen inleds med ett löptest på 2 000 meter. Maxtiden är 9:30 minuter för män och 11:00 minuter för kvinnor, och kandidaterna har ett försök på sig. Därefter får kandidaterna genomföra en serie övningar som testar deras smidighet, styrka, uthållighet och kunskaper i simning. Övningarna ska utföras exakt enligt examinatorernas anvisningar, och kandidaterna har två försök på sig i respektive övning. Följande övningar ingår:

- Längdhopp: minsta hopplängd för män är 2,10 m och 1,70 m för kvinnor.
- Pull-ups (för män) och pull-downs (för kvinnor). Kvinnor drar 70 procent av sin egen kroppsvikt. Minsta antalet lyft i respektive test är fyra.
- Hastighetstest. Består av ett antal spurter. Maxtiden är 17:00 sekunder för män och 19:00 sekunder för kvinnor.
- Bänkpress. Män lyfter 60 kg och kvinnor 32,5 kg. Minsta antalet lyft är fyra.

²⁷⁹ Detta gäller dock inte om brottet är ringa eller om det har förflutit lång tid sedan det begicks.

²⁸⁰ Med detta avses att den sökande måste genomgå och klara en läkarundersökning av chefsöverläkaren. Undersökningen utgår från de krav som Centrum för polisutbildning och karriärutveckling ställer för att en sökande ska anses vara fullt lämplig att utföra en polisans uppsatser. Hälsostandarderna är jämförbara med motsvarigheten i de andra nordiska länderna.

²⁸¹ Till exempel avseende språkkunskaper och fysiska färdigheter.

²⁸² Menntaseturlogreglu, "Umsoknarferlid", hämtad 2024-12-11.

I den sista delen får kandidaterna genomföra ett sim- och dyktest.

Företrädare för polisutbildningen på Island uppger att av de olika momenten i antagningsprocessen är det i det högst andel underkända i de fysiska testerna. De som inte klarar de fysiska testerna underkänns och kan inte gå vidare i antagningsprocessen.²⁸³

Psykologisk bedömning

I den psykologiska bedömningen testas kandidaternas personlighet, minne, psykologiska tillstånd och kommunikation. Metoderna som används för detta är:

- NEO-PIR, ett personlighetstest som utgår från femfaktorsmodellen.
- Ravens progressiva matriser; ett ickeverbalt begåvningstest.
- HEXACO personality inventory; ett psykologiskt bedömningsverktyg som mäter sex huvuddimensioner av personlighet.

Dessa metoder uppges användas runt om i världen i samband med antagning av poliser, och anses vara pålitliga och legitima för detta ändamål.²⁸⁴

Skriftligt prov

I det skriftliga provet får kandidaterna titta på ett videoklipp som de därefter individuellt får återge i en beskrivning på 200–300 ord. I detta moment bedöms kandidatens grammatik, stavning och förmåga att producera skriven text.

Bakgrundskontroll

I bakgrundskontrollen görs bland annat kontroller av de sökandes brottsregister och ekonomiska situation. Om en kandidat skulle ha ekonomiska problem kan det påverka hans eller hennes arbete inom polisen.

Antagningsprocessens andra del

Intervju

De kandidater som klarar den första delen av antagningsprocessen och blir godkända i bakgrundskontrollen bjuds in till intervju. Intervjun genomförs av poliser och experter inom polisen som genomgått utbildning och följer en semi-standardiserad intervjumall. Kandidaternas svar spelas in under intervjun. Betyg ges på skalan 1–10 och den prövande ska uppnå lägst betyget 5 i intervjun komma i fråga för programmet.

²⁸³ Menntaseturlogreglu, "Umsoknarferlid", hämtad 2024-12-11.

²⁸⁴ Menntaseturlogreglu, "Umsoknarferlid", hämtad 2024-12-11.

Läkarundersökning

Efter intervjun följer en läkarundersökning. Endast de kandidater som övervägs för polisutbildningen får en inbjudan. Kandidaterna får själva bekosta denna undersökning.²⁸⁵ Bedömningen utgår från medicinska kriterierna som har utarbetats av MSL och universitetet i samråd med specialistläkare. Generellt gäller att den sökande bedöms kunna genomföra polisutbildningen på ett tillfredsställande sätt om han eller hon inte har sjukdomar eller störningar som orsakar:

- bestående psykisk och/eller fysisk funktionsnedsättning
- permanent försämring av fysisk styrka eller rörlighet
- andra hälsofaktorer som förhindrar adekvat deltagande i yrkesutbildning.

Beslut om antagning

I slutet av antagningsprocessen rangordnas de sökande efter deras totala poäng i antagningsprocessen. Varje moment har en viss tyngd i bedömningen, där kandidatens prestation i intervjun väger tyngst.²⁸⁶

Testresultaten inom ramen för antagningsprocessen är inte giltiga mellan åren. Det innebär att en sökande som inte blir antagen till polisutbildningen måste göra om testerna i det fall hen bestämmer sig för att söka igen.

Efter antagning

Enligt lag²⁸⁷ har sökande som inte erbjuds plats på polisutbildningen rätt till en motivering av beslutet. Företrädare för polisutbildningen på Island uppger att sökande enligt lag har rätt att ta del av all information rörande sitt ärende samt invända mot beslut om de inte samtycker.²⁸⁸

Statistik över sökande och antagna

Antalet ansökningar till polisutbildningen uppgick till 191 år 2023. Av dessa var 46 procent kvinnor och 54 procent män. Antalet antagna uppgick till sammanlagt 73 studenter, varav 59 procent män och 41 procent kvinnor. Andelen antagna med annan etnisk bakgrund än isländsk uppges vara mycket låg, och den exakta siffran är av integritetsskäl därför inte möjlig att redovisa.²⁸⁹

²⁸⁵ Menntaseturlogreglu, "Umsoknarferlid", hämtad 2025-03-13.

²⁸⁶ Menntaseturlogreglu, "Umsoknarferlid", hämtad 2024-12-11.

²⁸⁷ Artikel 15 förvaltningslag nr. 37/1993.

²⁸⁸ Mejl från företrädare för Centrum för polisutbildning och karriärutveckling, 2025-01-06.

²⁸⁹ Mejl från företrädare för Centrum för polisutbildning och karriärutveckling, 2025-01-24.

Tabell 6 Resultaten av de olika testerna år 2024, uppdelat per kön

	Total	Män	Kvinnor
Registrerade sökande	154	81	73
Ankom till provning	138	72	66
Misslyckades med löptest	23	9	14
Misslyckades med längdhopp	3	1	2
Misslyckades med pull-ups/pull-downs	14	6	8
Misslyckades med bänkpress	6	3	3
Misslyckades med simprov	12	9	3
Misslyckades med dykprov	1	1	0
Total som ej klarade fysiska testerna	59	29	30

Tabellen visar att män och kvinnor totalt sett misslyckades med de testerna i samma utsträckning. När det gäller det skriftliga provet fick kvinnorna i snitt 8,2 i betyg och män fick 7,5. I den psykologiska bedömningen fick kvinnorna 7,9 i betyg och män fick 8,0. I intervjun fick kvinnorna i snitt 8,1 i betyg och samtliga klarade sig. Männerna fick i snitt 7,6 och tre av dem blev underkända. Sammantaget visar statistiken över samtliga tester att resultaten för de båda grupperna under 2024 var ganska jämna.

Avskiljanden

Antalet avskiljanden är mycket lågt. Under de senaste åren har det bara förekommit ett enda fall.

Attraheraarbetet

Centrum för polisutbildning och karriärutveckling använder sociala medier som huvudsakligt verktyg för att attrahera sökande till polisutbildningen. Under 2024 använde man även annonser i olika poddar och marknadsföring i skolor.²⁹⁰

²⁹⁰ Mejl från företrädare för Centrum för polisutbildning och karriärutveckling, 2025-01-24.

Bilaga 2. Litteraturöversikt

Bakgrund, syfte och genomförande

Riksrevisionen granskar antagningen till polisutbildningen. Granskningen ska svara på om antagningen till polisutbildningen är effektiv. Granskningen omfattar bland annat kravprofiler, urvalsmetod, planering och genomförande. Den övergripande revisionsfrågan är om antagningen till polisutbildningen är effektiv.

Litteraturstudien har genomförts inom ramen för granskningens första delfråga – är antagningsprocessen anpassad för att selektera ut lämpade kandidater för polisyrket? – och syftar till att bidra med en översiktlig förståelse för det forskningsläge som antagningen till polisutbildningen har att förhålla sig till. Litteraturstudien är inte en systematisk översikt av forskningsläget och kan i sig inte användas för att bedöma om kravprofil och urvalsmetod är evidensbaserade eller inte.

Granskningens projektgrupp och en referensperson har föreslagit relevant litteratur för forskning om antagning och urval. Två myndighetsrapporter och nio vetenskapliga texter har sedan lästs för att identifiera teman som är relevanta för att granskningen ska kunna besvara den första delfrågan. Temana har därefter sammanfattats i denna bilaga. Referenspersonen har kvalitetssäkrat bilagan.

Redogörelse

Litteraturstudien visar sammantaget på att nedanstående punkter har betydelse vid utformandet av urvalsprocesser. Stöd framkommer bland annat för att kombinera information från olika urvalsmetoder och att regelbundet se över processen.

Kombinerad information och urvalsmodeller

Det finns stöd i litteraturen för att information från olika urvalsmetoder kan kombineras för att nå en högre prognosförmåga,²⁹¹ särskilt genom mekanisk-algoritmiska sammanvägningar.²⁹² En kombination av olika urvalsmetoder kan anpassas för att uppnå olika ändamål, till exempel högre validitet eller en avvägning mellan validitet och mångfald.²⁹³ Vidare är det mycket ovanligt att individer presterar högt över flera olika dimensioner.²⁹⁴ En så kallad ”top-down selection Approach” där sökanden som har höga poäng i urvalsprocessens inledning får

²⁹¹ Annell, *Hållbar polisrekrytering. Teoretiska, metodologiska och praktiska perspektiv på rekrytering och urval*, 2015; Tedeholm, *Personnel Selection in Tactical Intervention Units*, 2023; Polismyndigheten, *Slutrapport. Översyn av rekryteringsmetoder och kravprofil till polisutbildningen*, 2021.

²⁹² Kuncel, Klieger, Connelly och Ones, ”Mechanical Versus Clinical Data Combination in Selection and Admissions Decisions: A Meta-Analysis”, 2013; Tedeholm, *Personnel Selection in Tactical Intervention Units*, 2023.

²⁹³ Berry, Lievens, Zhang och Sackett, ”Insights From an Updated Personnel Selection Meta-Analytic Matrix: Revisiting General Mental Ability Tests’ Role in the Validity–Diversity Trade-Off”, 2024; Tedeholm, *Personnel Selection in Tactical Intervention Units*, 2023.

²⁹⁴ Gignac, ”The number of exceptional people: Fewer than 85 per 1 million across key traits”, 2025.

prioritet i urvalet kan bidra till en ökad validitet.²⁹⁵ Urvalsmetoder bör också omprövas systematiskt och urvalskriterier bör utvärderas regelbundet.²⁹⁶

Intervjuer

Intervjuer framhålls som passande för att sälla bort olämpliga kandidater,²⁹⁷ och som en måttligt framgångsrik metod för att bedöma särskilda prestationer.²⁹⁸ Strukturerade intervjuer har dock haft högre validitet än andra urvalsmetoder.²⁹⁹

Begåvnings-test och kognitiv förmåga

Litteraturen visar både på stöd för att begåvnings-test bör användas som urvalsmetod,³⁰⁰ och att korrelationen mellan kognitiv förmåga och arbetsprestation hittills har överskattats och bör få en mer återhållsam roll framöver.³⁰¹

Kravprofil

Polismyndigheten konstaterar i en egen rapport att antagningen bör utgå från en sammanhållen kravprofil.³⁰² Vidare framhåller litteraturen att kravprofiler kan behöva förändras över tid,³⁰³ att det är viktigt att kontinuerligt genomföra arbetsanalyser för att säkerställa att urvalskriterier stämmer överens med arbetskrav³⁰⁴ och att sådana revideringar kan användas som vägledning för utformningen av urvalsprocesser.³⁰⁵

Personlighetsdrag och fysik

Litteraturen ger stöd för att använda femfaktorsmodellen som grund för urval. Polismyndigheten menar att det inte finns någon samstämmighet gällande exakt vilka psykologiska faktorer som är avgörande för urval, men annan forskning framhåller att vissa personlighetsdrag korrelerar starkt med god arbetsprestation, till exempel en låg nivå av "neuroticism" samt höga nivåer av "conscientiousness" och "agreeableness".³⁰⁶

²⁹⁵ Tedeholm, *Personnel Selection in Tactical Intervention Units*, 2023.

²⁹⁶ Tedeholm, *Personnel Selection in Tactical Intervention Units*, 2023.

²⁹⁷ Annell, *Hållbar polisrekrytering. Teoretiska, metodologiska och praktiska perspektiv på rekrytering och urval*, 2015.

²⁹⁸ Wingate, Bourdage och Steel, "Evaluating interview criterion-related validity for distinct constructs: A meta-analysis", 2024.

²⁹⁹ Berry, Lievens, Zhang och Sackett, "Insights From an Updated Personnel Selection Meta-Analytic Matrix: Revisiting General Mental Ability Tests' Role in the Validity-Diversity Trade-Off", 2024.

³⁰⁰ Karanovic och Andersson, *Personlighetsegenskapernas betydelse för polisarbetet. "Vem är du, kan du bli polis?"*, 2009.; Annell, *Hållbar polisrekrytering. Teoretiska, metodologiska och praktiska perspektiv på rekrytering och urval*, 2015; Polismyndigheten, *Slutrapport. Översyn av rekryteringsmetoder och kravprofil till polisutbildningen*, 2021; Sackett, Demeke, Bazian, Griebe, Priest och Kuncel, "A Contemporary Look at the Relationship Between General Cognitive Ability and Job Performance", 2024.

³⁰¹ Berry, Lievens, Zhang och Sackett, "Insights From an Updated Personnel Selection Meta-Analytic Matrix: Revisiting General Mental Ability Tests' Role in the Validity-Diversity Trade-Off", 2024; Sackett 2024.

³⁰² Polismyndigheten, *Slutrapport. Översyn av rekryteringsmetoder och kravprofil till polisutbildningen*, 2021.

³⁰³ Karanovic och Andersson, *Personlighetsegenskapernas betydelse för polisarbetet. "Vem är du, kan du bli polis?"*, 2009.

³⁰⁴ Tedeholm, *Personnel Selection in Tactical Intervention Units*, 2023.

³⁰⁵ Tedeholm, *Personnel Selection in Tactical Intervention Units*, 2023.

³⁰⁶ Polismyndigheten, *Slutrapport. Översyn av rekryteringsmetoder och kravprofil till polisutbildningen*, 2021; Sjöberg, Larsson och Tedeholm, "Using the five-factor model of personality to identify an optimal SWAT team member", 2024; Song, Oh, Kim och So, "Revisiting the Nature and Strength of the Personality-Job Performance Relations: New Insights From Interpretable Machine Learning", 2024.

Polismyndigheten kommer i sin rapport fram till att fysik är den enskilt viktigaste parametern för att förutsäga ifall någon kommer att klara av polisyrket, och att de sökandes kondition bör testas genom löpning.³⁰⁷

³⁰⁷ Polismyndigheten, *Slutrapport. Översyn av rekryteringsmetoder och kravprofil till polisutbildningen*, 2021.

Referenslista bilagor

Referenslista bilaga 1

Rapporter

Polisyrkeshögskolan, *Urvalsgrunder för polis*, 2022.

Politihøgskolen, *Opptaksrapport 2023*, 2023.

Politihøgskolen, *Opptaksrapport 2024*, 2024.

SOU 2016:39, *Polis i framtiden – polisutbildningen som högscoleutbildning*.

2. mgr. 38. gr. lögreglulaga 1996 nr. 90 13. Juni.

Webbplatser

Eneström, E, "Olika så in i Norden 2.0", *Polistidningen*, 2022-12-08,
<https://polistidningen.se/2022/12/olika-sa-in-i-norden-2-0/>, hämtad 2024-12-06.

Inrikesministeriet, "Organisation och ansvarsfördelning inom polisen",
<https://intermin.fi/sv/polisvasendet>, hämtad 2025-03-13.

Logreglan, "Um lögregluna",
<https://www.logreglan.is/logreglan/um-logregluna/>, hämtad 2024-12-11.

Menntaseturlogreglu, "Um okkur",
<https://menntaseturlogreglu.is/um-okkur/>, hämtad 2024-12-05.

Menntaseturlogreglu, "Umsóknarferlið",
<https://menntaseturlogreglu.is/umsoknarferlid/>, hämtad 2024-12-05.

Politihøgskolan, "Organisasjon og ledelse",
<https://www.politihøgskolen.no/fag-og-forskning/grupper/organisasjon-og-ledelse.html>, hämtad 2025-03-13.

Politi, "Politi- og anklagemyndighed",
<https://politi.dk/om-politiet/virksomheden/politi-og-anklagemyndighed>, hämtad 2024-12-02.

Politi, "Ansoegning-og-optagelsesforloeb", <https://politi.dk/om-politiet/politiskolen/ansoegning-og-optagelsesforloeb>, hämtad 2024-12-06.

Polamk, "Bänkpress", <https://polamk.fi/sv/bankpress>, hämtad 2025-03-13.

Polamk, "Det fysiske testet", <https://polamk.fi/sv/det-fysiska-testet>, hämtad 2025-03-13.

Polamk, "Koordinationsprov", <https://polamk.fi/sv/koordinationsprov>,
hämtad 2025-03-13.

Polamk, "Latsdrag/Räckhäv", <https://polamk.fi/sv/latsdrag-rackhav>, hämtad 2025-03-13.

Polamk, "Statistik om sökande till polis", <https://polamk.fi/sv/statistik-om-sokande>, hämtad 2025-01-17.

Polamk, "Urvalsprov", <https://polamk.fi/sv/urvalsprov>, hämtad 2025-03-13.

Referenslista bilaga 2

Artiklar

Berry, C. M., Lievens, F., Zhang, C. och Sackett, P. R., "Insights From an Updated Personnel Selection Meta-Analytic Matrix: Revisiting General Mental Ability Tests' Role in the Validity–Diversity Trade-Off", *Journal of Applied Psychology*, vol. 109, nr 10, 2024, DOI: 10.1037/apl0001203.

Gignac, G. E., "The number of exceptional people: Fewer than 85 per 1 million across key traits", *Personality and Individual Differences*, vol. 234, 2025, DOI: 10.1016/j.paid.2024.112955.

Kuncel, N.R., Klieger, D. M., Connelly, B. S. och Ones, D. S., "Mechanical Versus Clinical Data Combination in Selection and Admissions Decisions: A Meta-Analysis", *Journal of Applied Psychology*, vol. 98, nr 6, 2013, DOI: 10.1037/a0034156.

Sackett, P. R., Demeke, S., Bazian, I. M., Griebe, A. M., Priest, R. och Kuncel, N. M., "A Contemporary Look at the Relationship Between General Cognitive Ability and Job Performance", *Journal of Applied Psychology*, vol. 109, nr 5, 2023, DOI: 10.1037/ap10001159.

Sjöberg, A., Larsson, A. C. och Tedeholm, P. G., "Using the five-factor model of personality to identify an optimal SWAT team member", *International Journal of Police Science & Management*, 2024, DOI: 10.1177/14613557241245623.

Song, Q. C., Oh, I.-S., Kim, Y. och So, C., "Revisiting the Nature and Strength of the Personality–Job Performance Relations: New Insights From Interpretable Machine Learning", *Journal of Applied Psychology*, 2024, DOI: 10.1037/apl0001218.

Wingate, T. G., Bourdage, J. S. och Steel, P., "Evaluating interview criterion-related validity for distinct constructs: A meta-analysis", *International Journal of Selection and Assessment*, 2024, DOI: 10.1111/ijsa.12494.

Litteratur

Annell, S., *Hållbar polisrekrytering. Teoretiska, metodologiska och praktiska perspektiv på rekrytering och urval*, diss., Stockholms universitet, 2015.

Karanovic, A. och Andersson, M., *Personlighetsegenskapernas betydelse för polisarbetet. "Vem är du, kan du bli polis?"*, kandidatuppsats, Högskolan i Halmstad, 2009.

Tedeholm, P. G., *Personnel Selection in Tactical Intervention Units*, diss., Karolinska institutet, 2023.

Utredningar

Annell, S., *Vilka sökande antas till och påbörjar polisutbildningen? En demografisk beskrivning av 1429 sökande till polisutbildningen hösten 2008*, rapport 2, Rekryteringsmyndigheten, 2012.

Polismyndigheten, *Slutrapport. Översyn av rekryteringsmetoder och kravprofil till polisutbildningen*, 2021.

Antagningen till polisutbildningen (RiR 2025:13)

De senaste årens brottsutveckling ställer allt högre krav på polisens förmåga. Regeringen har under lång tid prioriterat att öka antalet poliser. Givet polisens befogenheter och våldsmonopol är det viktigt att säkra en kompetensförsörjning av hög kvalitet.

Riksrevisionens granskning av antagningen till polisutbildningen visar att det inte är säkerställt att antagningsprocessen är anpassad för att selektera ut lämpade kandidater för polisyrket. Bristerna beror bland annat på att Polismyndigheten inte har tagit fram en heltäckande arbetsanalys av vilka egenskaper och förmågor en polis bör ha. Därmed saknas det till viss del underlag för beslut om vilka tester och gränsvärden som bör ingå i antagningsprocessen.

Kostnaden för antagningsprocessen är dessutom betydligt högre i Sverige än i övriga nordiska länder. Det beror bland annat på att regeringen har instruerat Plikt- och provningsverket att ha kapacitet för 8 800 provningar om året, vilket kräver hög bemanning året runt, trots att endast 65 procent av provningsplatserna har nyttjats.

Riksrevisionen konstaterar också att regeringens beslut om att kraftigt öka antalet polisanställda inte föregicks av några konsekvensanalyser, vare sig för dimensioneringen av polisutbildningen eller hur det påverkar antagningsprocessen. Det borde ha gjorts.

Regeringen rekommenderas att genomföra en översyn av det nuvarande tillväxtmålet för Polismyndigheten samt finansieringen av Plikt- och provningsverkets polisprovningar. Riksrevisionen riktar även rekommendationer till Polismyndigheten och Plikt- och provningsverket.

