

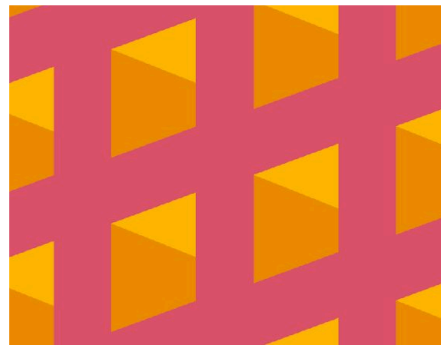
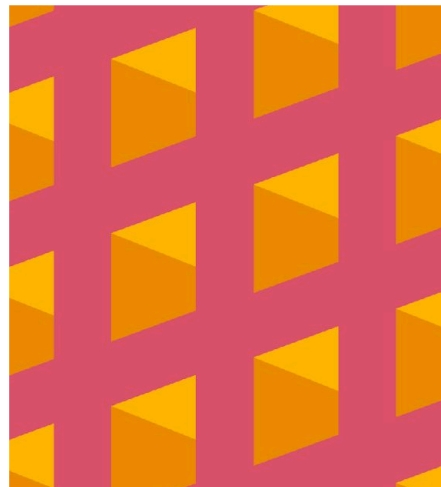
Kvalitativ mångfalds- och jämställdhetsanalys med fokus på poliser

Analys av utmaningar och hinder samt uppslag på åtgärder för att attrahera fler personer med utländsk bakgrund, särskilt kvinnor, att söka till polisutbildningen och vilja bli polis.

Slutrapport

Till Polismyndigheten

2023-09-19





Anders Christensson
Uppdragsansvarig partner
M: +46 709 293839
anders.christensson@pwc.com

Fredrik Birkeland
Ansvarig projektledare
M: +46 725 849102
birkeland.fredrik@pwc.com

Att: Pia Lindberg, enhetschef för kompetens
Polismyndigheten
Polhemsgatan 30
112 30 Stockholm

2023-09-19

Kvalitativ mångfalds- och jämställdhetsanalys med fokus på poliser

Denna rapport har upprättats i enlighet med uppdragsbrev daterat den 16:e november 2022. Uppdragsbrevet utgår från befintligt avtal mellan Öhrlings PricewaterhouseCoopers AB (556029-6740) och Polismyndigheten (202100-0076), med diarienummer A217.879/2018.

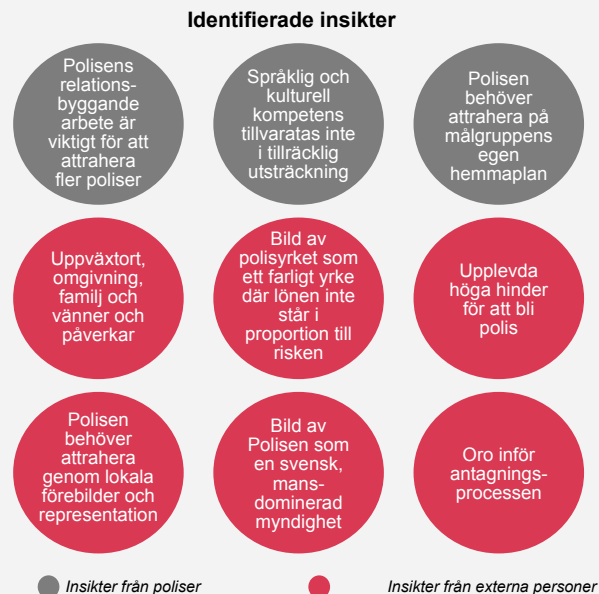
PwC har genomfört en kvalitativ analys i syfte att identifiera skav, hinder och barriärer för personer med utländsk bakgrund att söka till polisutbildningen. Den önskade utkomsten från analysen är att genom en ökad förståelse för målgruppen identifiera möjliga lösnings- och åtgärdsförslag för att få fler personer med utländsk bakgrund, särskilt kvinnor, att söka sig till polisutbildningen.

Utifrån samlade iakttagelser och insikter från fokusgrupper, djupintervjuer och dokumentstudier har ett antal lösnings- och åtgärdsförslag tagits fram som syftar till att få fler personer med utländsk bakgrund att söka sig till Polismyndigheten i allmänhet och polisutbildningen i synnerhet. Fokus i uppdraget har varit på poliser och polisyrket. Vår förhoppning är att dessa ska ge Polismyndigheten stöd i det fortsatta attrahera-, jämställdhets- och mångfaldsarbetet.

Med vänlig hälsning,
Anders Christensson
Uppdragsansvarig partner
anders.christensson@pwc.com

Sammanfattning: Genom identifierade insiktsområden har flera åtgärds- och lösningsförslag arbetats fram som förväntas leda till att fler med utländsk bakgrund, särskilt kvinnor, söker sig till polisutbildningen.

Under arbetet med att öka förståelsen för de skav, hinder och barriärer som finns för personer med utländsk bakgrund att söka sig till polisutbildningen och polisyrket har flera värdefulla insikter och insiktsområden identifierats. Dessa insikter berör såväl det interna (från befintliga poliser) som det externa perspektivet (personer utanför Polismyndigheten). På ett övergripande plan har 9 insikter identifierats vilka bedöms viktiga för Polismyndigheten att arbeta vidare med i det fortsatta arbetet:



Insikterna som identifierats kopplas i många delar till bilden av polisyrket och Polismyndigheten som arbetsgivare. Det finns externt en upplevd bild av Polismyndigheten som en *svensk, mansdominerad myndighet*. Polisyrket upplevs som farligt och riskfyllt med en lön som inte står i proportion till risken och flera personer med utländsk bakgrund lyfter en farhåga och rädsla för att inte passa in. Behovet av lokala förebilder och representation i mötet med poliser lyfts fram som viktigt för att Polismyndigheten ska bli trovärdiga, särskilt i utsatta områden. Polisens bemötande såväl som uppväxtort är faktorer som påverkar bilden av Polisen och polisyrket. Familj, vänner och omgivning påverkar också, i vissa fall i positiv och i andra fall i negativ riktning. Omgivningens bild kan baseras på erfarenheter från mötet med poliser i Sverige, bilden från hemlandet eller återberättade historier från andra personer som mött poliser i Sverige.

Den bild som externa personer med utländsk bakgrund lyfter överensstämmer inom vissa områden med den bild som poliser lyfter fram, exempelvis att språklig och kulturell kompetens inte tillvaratas i tillräcklig utsträckning vilket också ligger till grund för möjlighetsområden som har identifierats för att få fler personer med utländsk bakgrund att bli intresserade av polisyrket och att vilja bli poliser. De identifierade möjlighetsområdena är *Inkludering, Fler vägar in, Lokala förebilder och Ökad medborgardialog*.

Utifrån möjlighetsområdena har förslag på lösningar och åtgärder arbetats fram i syfte att fler med utländsk bakgrund, särskilt kvinnor, ska bli intresserade av polisyrket, vilja bli poliser och söka sig till polisutbildningen. I uppdraget har nio övergripande idékoncept på lösningar och åtgärder arbetats fram, som kan vidareutvecklas och anpassas. Slutligen beskrivs i rapporten förslag på tre mer långsiktiga och strategiska initiativ.

Sammanfattning: Lösnings- och åtgärdsförslag för att attrahera fler personer med utländsk bakgrund till polisyrrket och Polismyndigheten



9 identifierade insikter,

Hinder, barriärer och behov, baserat på dokumentstudier, fokusgruppsamtal och intervjuer



4 identifierade möjlighetsområden

För att attrahera fler personer med utländsk bakgrund till polisyrrket, baserat på identifierade hinder, barriärer och behov



9 förslag på lösningar och 3 långsiktiga strategiska initiativ

Förslag på idékoncept och åtgärdsförslag som kan vidtas, baserat på identifierade möjlighetsområden



Förslag på lösnings- och åtgärdsförslag i form av idékoncept

Utifrån identifierade insikter har fyra stycken möjlighetsområden tagits fram, som använts för att arbeta fram förslag på lösnings- och åtgärdsförslag. I rapporten beskrivs lösnings- och åtgärdsförslag för nedan nio idékoncept:

1. Minska oro inför prövningen
2. Tjejgym med polisen
3. Möt målgruppen på deras arena
4. Studentambassadörskap
5. Åskådliggör hela polisyrrket
6. Polisinfluencer
7. Attrahera genom föräldrar
8. Samverka med folkhögskolor
9. Först civilanställd, sedan polis



Möjlighetsområden



Långsiktiga strategiska initiativ

Utöver idékoncepten ovan har tre stycken strategiska initiativ identifierats som är mer långsiktiga till sin karaktär:

- Utveckla långsiktiga relationer med unga i grundskole- och gymnasieålder
- Lön som hinder i relation till bilden av polis som ett farligt och riskfyllt yrke
- Fler vägar in till Polismyndigheten: Olika typer av polisroller och kompetenser

Initiativet om fler vägar in går i linje med Polismyndighetens redovisning av regeringsuppdrag Underlag för ökad polistäthet (Polismyndigheten 31 mars 2023) där Polismyndigheten föreslår en grundutbildning till polis med en gemensam grund och flera vägra ut genom tre valbara inriktningar.

Innehållsförteckning

- | | | |
|-----------|--|-------|
| 1. | Bakgrund och beskrivning av uppdraget | s. 7 |
| 2. | Insikter, hinder och behovstyper | s. 15 |
| | a) Övergripande insikter från poliser | s. 16 |
| | b) Övergripande insikter från externa personer | s. 21 |
| 3. | Reflektioner från pågående initiativ | s. 33 |
| 4. | Förslag på lösningar och åtgärder | s. 36 |



Så här läser du rapporten

| Kapitel | Beskrivning | Urval av innehåll |
|--|--|---|
| 1 Bakgrund och beskrivning av uppdraget | Här beskrivs bakgrunden till uppdraget, inriktningen på uppdraget samt hur genomförandet har gått till. Vidare beskrivs statistik kopplat till bland annat andelen med utländsk bakgrund i Sverige samt inom Polisen. Insikter om vad som påverkar utbildnings- och yrkesval beskrivs också kortfattat utifrån Skolverkets kunskapsöversikt. |  |
| 2 Insikter, hinder och behovstyper | Här sammanställs de insiktsområden, insikter och iakttagelser som framkommit genom fokusgrupper, djupintervjuer och samtal med poliser och chefer inom Polismyndigheten som har utländsk bakgrund samt med externa personer med utländsk bakgrund. Vidare beskrivs behovstyper och identifierade möjlighetsområden. |  |
| 3 Reflektioner från pågående initiativ | Här beskrivs pågående initiativ med koppling till attrahera-arbetet genom samarbeten med lärosäten och andra externa aktörer. |  |
| 4 Förslag på lösningar och åtgärder | Här beskrivs de lösnings- och åtgärdsförslag som arbetats fram utifrån de identifierade möjlighetsområdena och insikterna. En uppskattad bedömning görs av effekt och genomförbarhet. Vidare beskrivs ett antal långsiktiga och strategiska initiativförslag. |  |

01.

Bakgrund och beskrivning av uppdraget



Behov av att bättre nyttja den kompetens som mångfald medför

Vikten av kulturell och språklig kompetens ökar i ett alltmer mångfacetterat samhälle

I regeringens regleringsbrev till Polismyndigheten 2021 framgår att myndigheten ska spegla samhället och nyttja den kompetens som mångfald medför. Enligt regleringsbrevet ska Polismyndigheten redovisa de åtgärder som har eller ska vidtas för att få fler kvinnor och personer med utländsk bakgrund att söka till polisutbildningen.

Polismyndighetens uppdrag är att öka tryggheten och minska brottsligheten. Ett allt mer komplext, heterogent och snabbföränderligt samhälle och omvärld ställer ökade krav på kulturell och språklig kompetens för att Polisen ska klara kärnuppdraget. Brottsligheten har också blivit alltmer komplex, varierad och gränsöverskridande. Både människor och varor korsar gränser på ett annat sätt än tidigare, vilket bland annat har underlättat införseln av vapen och narkotika. Även teknikutveckling, sociala medier och internet i stort påverkar brottsligheten och komplexiteten. Till exempel ökar cyberbrottsligheten. Den invandring Sverige haft under det senaste decenniet påverkar också samhället. Hedersrelaterat våld och förtryck är allvarliga samhällsproblem. I samhället ser vi även hur desinformationskampanjer blir vanligare, där Sverige utsätts för yttre påverkan, exempelvis kopplat till den svenska socialtjänsten. Uppgifter finns också om att antisemitism ökar i Sverige. Även mäns våld mot kvinnor är fortsatt ett allvarligt samhällsproblem.

Sammantaget innebär det en komplex miljö för svensk polis där behovet av kulturell och språklig kompetens ökar för att kunna förstå och arbeta med olika grupper, i olika områden och med olika intressenter. Det är även viktigt för att lyckas i arbetet med att bygga relationer med lokalsamhället och medla mellan olika grupper för att förebygga konflikter - vilket är en viktig del av det polisiära arbetet. Att Polismyndigheten lyckas attrahera fler kvinnor och personer med utländsk bakgrund är därför avgörande i att lyckas med kärnuppdraget.

År 2022 hade cirka 10,3 procent av alla anställda inom Polismyndigheten utländsk bakgrund. Bland poliser var motsvarande andel 6,9 procent och bland polisaspiranter 9,1 procent. År 2022 hade cirka 24 procent av alla invånare med svenskt medborgarskap i åldern 18-40 år utländsk bakgrund. År 2022 är 66 procent av alla civilanställda kvinnor medan 30 procent av poliserna är kvinnor. Statistiken visar att av alla som sökte till polisutbildningen under år 2022 var 46 procent kvinnor och 23 procent hade utländsk bakgrund.

Andel anställda med utländsk bakgrund*, år 2022

*Källa: Polismyndighetens årsredovisning 2022

| 2022 | Kvinnor | Män | Totalt |
|-----------------------------------|---------------|--------------|---------------|
| Civila | 15,6 % | 16,8 % | 16,0 % |
| Poliser inklusive polisaspiranter | 5,3 % | 7,7 % | 6,9 % |
| Polisaspiranter | 7,3 % | 10,0 % | 9,1 % |
| Totalt | 10,9 % | 9,8 % | 10,3 % |

Andel antagna med utländsk bakgrund* kvar i utbildning efter två veckor, HT-22 respektive VT-23

*Källa: Plikt- och prövningsverkets skolstartsrapporter HT-22 respektive VT-23

| 2022 | Kvinnor | Män | Totalt |
|---------|---------|--------|--------|
| VT 2023 | 4,9 % | 10,2 % | 8,3 % |
| HT 2022 | 8,0 % | 10,2 % | 9,4 % |

*Utländsk bakgrund definieras utifrån definition från SCB, det vill säga personer som är utrikesfödda alternativt är inrikesfödda med två utrikesfödda föräldrar. Denna definition används genomgående i detta uppdrag och rapport.

Polismyndigheten behöver särskilt attrahera fler kvinnor med utländsk bakgrund till polisutbildningen.

1 av 3

invånare i Sverige i
åldern 18-40 år har
utländsk bakgrund år
2022 (34 %)

Cirka

1 av 4

av de med svenskt
medborgarskap i
åldern 18-40 år har
utländsk bakgrund
(24%)

46%

av de som sökte till
polisutbildningen 2022
var kvinnor

9%

av de antagna till
polisutbildningen 2022
hade utländsk
bakgrund

60%

av de i åldern 18-40 år
med utländsk bakgrund
har svenskt
medborgarskap år
2022

Cirka

1 av 4

som sökte till
polisutbildningen 2022
hade utländsk
bakgrund (23%)

8%

av samtliga sökande
var kvinnor med
utländsk bakgrund år
2022

2,4%

av de antagna till
polisutbildningen 2022
var kvinnor med
utländsk bakgrund
(46 stycken)

Mångfalds- och jämställdhetsanalys i syfte att finna möjliga lösnings- och åtgärdsförslag

PwC:s uppdrag: En kvalitativ mångfalds- och jämställdhetsanalys

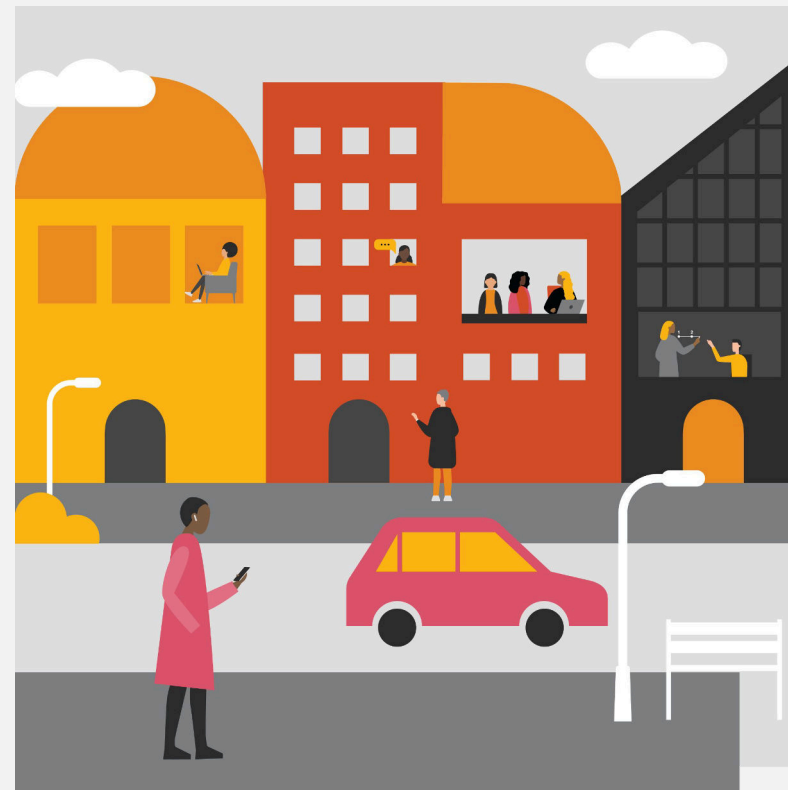
PwC har fått i uppdrag av Polismyndigheten att genomföra en kvalitativ analys i syfte att identifiera skav, hinder och barriärer för personer med utländsk bakgrund att söka till polisutbildningen. Den önskade utkomsten från analysen är att genom en ökad förståelse för målgruppens skav, hinder och behov identifiera möjliga lösnings- och åtgärdsförslag som ska leda till att fler personer med utländsk bakgrund, särskilt kvinnor, söker sig till polisutbildningen. Den kvalitativa analysen bygger på samtal med poliser, personer som är i eller nyligen befunnit sig i antagningsprocessen, personer som funderat på att bli polis men inte sökt till polisutbildningen och personer som överhuvudtaget inte övervägt polisyrket. Parallellt med det arbete som PwC utfört har Polismyndigheten även själva undersökt skav, hinder och behov bland civilanställda med utländsk bakgrund.

Uppdraget har genomförts under perioden januari-juni 2023. PwC:s kontaktperson hos Polismyndigheten i genomförandet av uppdraget har varit Elisabet Degen-Hansson, projektledare vid HR kompetens vid HR-avdelningen.

Kvantitativ mångfalds- och jämställdhetsanalys av antagningsprocessen

Under hösten 2020 genomfördes en fördjupad målgruppsanalys. Analysen visade att det i antagningsprocessen till polisutbildningen finns skillnader mellan män och kvinnor liksom mellan personer med utländsk bakgrund och de som inte har utländsk bakgrund. Bland annat visade analysen att sökande med svensk bakgrund klarar sig bättre i samtliga steg i antagningsprocessen. Skillnaderna var som störst avseende uppfyllda betygskrav, begävnings- och personlighetstester samt psykologisk bedömning. I tidigare analyser har det också konstaterats att den statistiska sannolikheten för att bli antagen varierar beroende på kön och ifall den sökande har utländsk bakgrund eller ej.

Under de senaste två åren har antagningsprocessen förändrats, både vad gäller processen och i form av en uppdaterad kravprofil. Polismyndigheten har också fortsatt aktivt arbetat med sitt attrahera-arbete. Utifrån detta har även en kvantitativ jämställdhets- och mångfaldsanalys av antagningsprocessen genomförts baserat på antagningsdata från år 2022. Resultatet från denna analys presenteras i en separat rapport.



Insikter från fokusgrupper och djupintervjuer har legat till grund för framtagna lösnings- och åtgärdsförslag

Fokusgrupper har genomförts med polisanställda som har utländsk bakgrund. Med hjälp av projektledare vid HR kompetens skickades en annons om intresseanmälan ut på Intrapolis. I annonsen söktes anställda med utländsk bakgrund som ville bidra i myndighetens jämställdhets- och mångfaldsarbete. Utifrån dessa gjordes ett urval till fokusgrupperna med syftet att få en bra mix mellan kön, ålder och geografisk spridning. De som inte deltog i fokusgrupperna intervjuades, tillsammans med de civilanställda som anmält intresse, av Polismyndigheten internt där en grupp inom HR kompetens genomförde motsvarande intervjuer. PwC har tagit del av dessa intervjuanteckningar, som också ingår i analysmaterialet.

Inom ramen för uppdraget genomfördes ett antal kompletterande samtal med personer inom Polismyndigheten, bland annat med medarbetare vid Arbetsmiljö och kultur och HR-analytiker inom HR-avdelningen. Vidare har även två workshops genomförts där representanter från HR kompetens, Arbetsmiljö och kultur samt HR-analytiker deltagit i.

Fokusgrupper med poliser med utländsk bakgrund

Djupintervjuer med personer i antagningsprocessen

Lösning- och åtgärdsförslag för att få fler med utländsk bakgrund att söka polisutbildningen

Interna samtal med personer inom Polismyndigheten

Djupintervjuer med personer i nyfikenhets- och intressefasen

10 stycken djupintervjuer genomfördes med personer med utländsk bakgrund som sökt till polisutbildningen. Fem av dessa hade nyligen blivit preliminärt antagna till polisutbildningen och fem av dessa befann sig i antagningsprocessen. Urvalet togs fram genom att en intresseanmälan skickades ut till personer i respektive urvalsgrupp där personer med utländsk bakgrund efterfrågades och syftet med intervjuerna beskrevs.

15 stycken djupintervjuer genomfördes med personer med utländsk bakgrund, men som tidigare inte sökt polisutbildningen eller varit civilanställda inom Polismyndigheten. Sju stycken av personerna har visat intresse för polisyrket medan åtta stycken av personerna inte haft något intresse av polisyrket. Intervjupersonerna identifierades med hjälp av externt search-bolag.

Av de i befolkningen som har ett svenskt medborgarskap och är mellan 18-40 år så har cirka 24 procent utländsk bakgrund.

Sveriges befolkningssammansättning år 2022 (Källa: SCB)

År 2022 hade Sverige 10,5 miljoner invånare. Av dessa var cirka 50 procent män och 50 procent kvinnor. Av Sveriges 10,5 miljoner invånare är drygt 20 procent, det vill säga drygt 2,1 miljoner invånare utrikesfödda. Sedan år 2000 har antalet utrikesfödda ökat i Sverige från drygt 1 miljon invånare till 2,1 miljoner invånare år 2022. År 2022 var de tio vanligaste födelseländerna i den svenska befolkningen enligt nedan, vilket utgör cirka 88 procent av den svenska befolkningen.

| | | |
|-----|-------------------------|-----------------------|
| 1. | Sverige | 8,4 miljoner invånare |
| 2. | Syrien | 198 000 invånare |
| 3. | Irak | 147 000 invånare |
| 4. | Finland | 133 000 invånare |
| 5. | Polen | 98 000 invånare |
| 6. | Iran | 86 000 invånare |
| 7. | Somalia | 69 000 invånare |
| 8. | Afghanistan | 66 000 invånare |
| 9. | Jugoslavien* | 62 000 invånare |
| 10. | Bosnien och Hercegovina | 60 000 invånare |

*Jugoslavien omfattade hela eller delar av det område som idag utgör staterna Bosnien och Hercegovina, Kroatien, Kosovo, Nordmakedonien, Montenegro, Slovenien och Serbien.

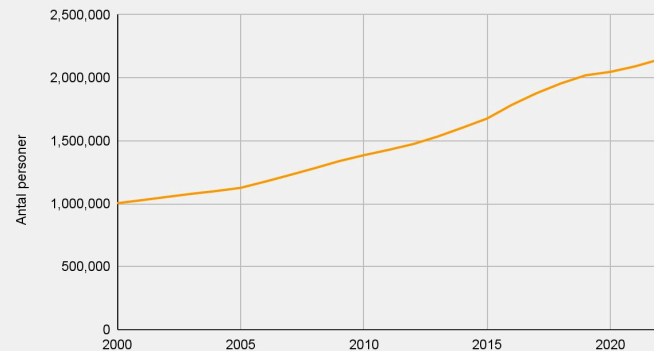
** De tio kommuner med högst andel invånare med utländsk bakgrund år 2022 är i fallande ordning: Botkyrka, Södertälje, Haparanda, Sigtuna, Järfälla, Malmö, Burlöv, Upplands Väsby, Sundbyberg och Upplands-Bro kommun.

År 2022 hade drygt 2,8 miljoner invånare utländsk bakgrund (utrikesfödda eller inrikesfödda med två utrikesfödda föräldrar), vilket motsvarar cirka 27 procent av befolkningen (34 procent i åldern 18-40 år). År 2012 var motsvarande andel cirka 20 procent. Det bör dock noteras att inte alla personer med utländsk bakgrund har ett svenskt medborgarskap. **År 2022 var det endast cirka 60 procent av de med utländsk bakgrund i åldern 18-40 år som hade utländsk bakgrund. Polisutbildningen kräver svenskt medborgarskap. Av de i befolkningen som har ett svenskt medborgarskap och är mellan 18-40 år så har cirka 24 procent utländsk bakgrund.**

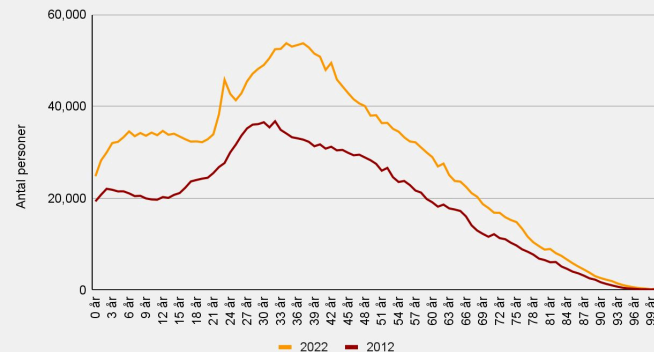
I de tio kommuner med högst andel invånare med utländsk bakgrund år 2022 varierar andelen mellan 44,2 och 61,6 procent. I Botkyrka kommun hade 61,6 procent av invånarna utländsk bakgrund, följt av Södertälje kommun med 58,9 procent.** Drygt var fjärde invånare i Sverige med utländsk bakgrund bor i Stockholm stad, Göteborg stad eller Malmö stad.

Det finns skillnader mellan utrikesfödda från olika födelseländer när det gäller ålder och kön. Det beror på att människor har invandrat till Sverige av många olika skäl och under olika perioder. De har kommit som flyktingar eller skyddsbehövande, studenter, arbetskraftsinvandrare, adopterade eller som anhörig till någon person som bor i Sverige.

Antal utrikes födda i befolkningen per år från år 2000



Antal personer med utländsk bakgrund efter ålder, 2022 jämfört med 2012



Under den senaste 10-års perioden har Sverige haft flest invandrare från länder i Mellanöstern, där islam är den mest förekommande religionen

Könsfördelningen hos de som invandrat till Sverige har varit relativt jämn, även om variationer finns beroende på land

Insikter



Födelseland

Under 10-årsperioden 2012-2022 invandrade flest personer till Sverige från Mellanöstern, i huvudsak från Syrien, Afghanistan och Irak.



Högst invandring under 2016

Under flyktingkrisen 2015/2016 tog Sverige emot många flyktingar, särskilt från Syrien. 2016 invandrade nästan 148 000 personer till Sverige, jämfört med 87 000 år 2012 och 116 000 år 2022.



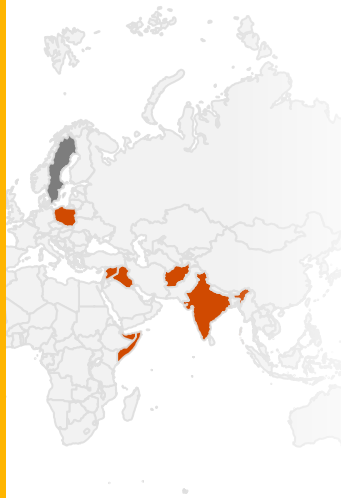
Religionstillhörighet

I de länder varifrån flest antal personer har invandrat till Sverige under perioden 2012-2022, är islam den mest förekommande religionen

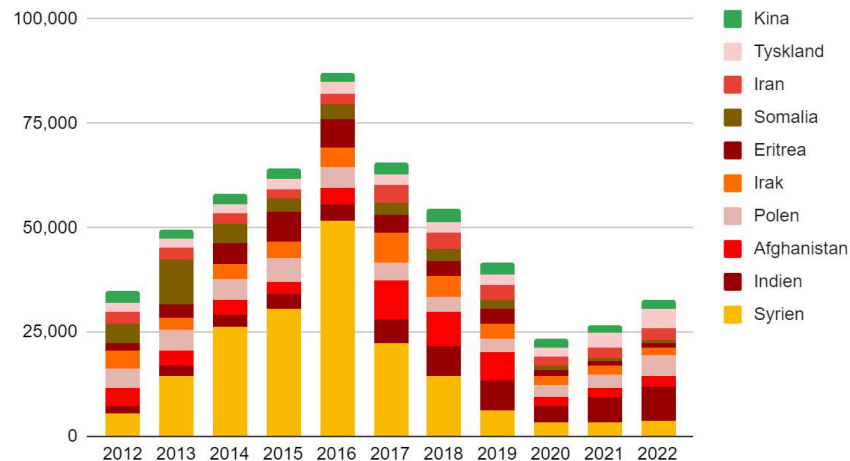


Könsfördelning

52% män och 48% kvinnor är könsfördelningen bland de 10 länder med störst antal invandringar till Sverige i perioden 2011-2021



Invandringar efter födelseland och år, topp 10 exkl Sverige



Vilka faktorer spelar in i en individs utbildnings- och yrkesval?

Social bakgrund och könsnormer, omgivningens bild av utbildningen eller yrket och språkkunskaper påverkar utbildnings- och yrkesval

Förutsättningar som påverkar utbildnings- och yrkesval

Könssegregering

Könsstereotypa föreställningar påverkar yrkes- och utbildningsval. Förändringar har skett men män och kvinnor arbetar fortfarande inom olika yrken, oavsett om personen har utländsk eller svensk bakgrund. Till exempel är 96 procent av alla forskollärare och 88 procent av alla socialsekreterare kvinnor (Källa: SKR, Personalen i Valfärden).

Språkkunskaper

Andelen flerspråkiga i Sverige är högre än i samtliga EU-länder vilket är en stor tillgång för svenska arbetsgivare. Samtidigt finns utmaningar med att lära sig svenska efter invandring till Sverige. Tillräckliga kunskaper i svenska är i många fall en nyckel till anställning.

Ursprung

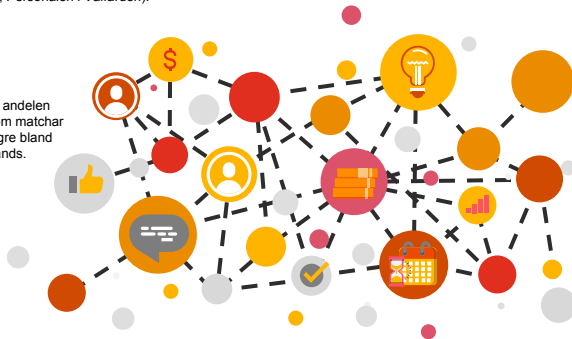
Statistik från SCB visar att andelen personer som har ett yrke som matchar deras utbildningsnivå är lägre bland personer födda utomlands.

Omgivning

Anhörigas, kompisars och omgivningens syn och bild av yrket påverkar utbildnings- och yrkesval. Utbildningens och yrkets attraktivitet och status i samhället likaså. Barn till föräldrar som är födda utomlands kan ha med sig bilder från yrket från sina hemländer som påverkar synen positivt eller negativt. Även den regionala och lokala kontexten är betydelsefull, till exempel om man bor i glesbygd på landet eller i ett utsatt område i en storstad.

Föräldrars utbildningsnivå

Hög utbildning går i arv. Barn till högt utbildade personer väljer oftare själva att studera vidare efter gymnasiet. Enligt SCB har 80 procent av de med två högt utbildade föräldrar en eftergymnasial utbildning jämfört med 25 procent av de med föräldrar utan gymnasial utbildning.



Det finns ett antal betydelsefulla faktorer i val av gymnasieutbildning

I Skolverkets kunskapsöversikt om faktorer som har betydelse för elevers val av utbildning på gymnasial nivå (PM, 2022-03-02, Dnr 2021:501) lyfts ett antal faktorer fram. Bland annat lyfts följande faktorer fram som betydelsefulla när elever väljer gymnasial utbildning:

- Social bakgrund och könsnormer påverkar elevers val. Elevernas gymnasieval visar att valet av utbildning många gånger följer ett socialt reproducerande mönster. Social reproduktion sker såväl via föräldrars och kamraters påverkan som genom reproduktion av könsnormer, dvs. genom befastande av uppfattningar om vilka val av utbildning och yrken som är lämpliga för män och kvinnor.
- Betygen begränsar elevers valmöjligheter.
- Den regionala eller lokala kontexten är betydelsefull
- Intresse och arbetsmöjligheter
 - Enligt vissa psykologiska förklaringsmodeller utvecklas aspiration och intressen i olika utvecklingsstadier. Från omkring 14-års ålder börjar unga personer skapa sig en mer tydlig uppfattning om vem de vill vara i yrkeslivet och hur mycket de vill anstränga sig för att nå sina mål. I den här fasen, när yrkespreferenser formas, spelar individens intressen en stor roll. Samtidigt finns det bara ett begränsat antal möjliga alternativa yrken som varje enskild ungdom känner till och därmed finner som intressant/ acceptabelt. Vilka dessa är beror på kognitiv förmåga och social bakgrund. Även om intressen och vilja utvecklas i stadier bör de förstås som ett resultat av individens egen bedömning och utvärdering av sina möjligheter.
- Många elever väljer högskoleförberedande program framför yrkesprogram för att skjuta upp yrkesvalet.

Flera av ovan faktorer har en direkt koppling till yrkesvalet efter avslutade gymnasiestudier. Personer med utländsk bakgrund är ingen homogen grupp, vilket är viktigt att ha med sig i denna analys. Till exempel visar intervjuerna på skillnader bland personer med utländsk bakgrund beroende på deras socioekonomiska bakgrund i valet att bli polis eller ej.

02.

Insikter, hinder och behovstyper



Övergripande insikter från poliser

Övergripande insikter från poliser

Utifrån genomförda fokusgrupper och intervjuer med poliser inom myndigheten har tre stycken insiktsområden identifierats med fokus på attrahera-arbetet. På kommande sidor beskrivs respektive insiktsområde.

Språklig och kulturell kompetens tillvaratas inte i tillräcklig utsträckning

Språklig och kulturell kompetens som ökad mångfald bland anställda kan medföra tillvaratas inte i tillräcklig utsträckning. Genom att synliggöra behovet och nyttja dessa kompetenser kan det bli mer attraktivt för personer som har denna kompetens att söka till polisutbildningen.

Polisens relationsbyggande arbete är viktigt för att attrahera fler poliser

Polisers bemötande påverkar bilden av myndigheten i stort men även intresset för polisycket. Det relationsbyggande arbetet blir därför en viktig del i att attrahera fler poliser. Det är viktigt med representation.

Polisen behöver attrahera på målgruppens egen hemmaplan

Viktigt att i attrahera-arbetet möta målgruppen på deras arena, särskilt i utsatta områden.



Kompetens tillvaratas inte i tillräcklig utsträckning

För att lyckas i kärnuppdraget behöver Polismyndigheten en bredd av språklig och kulturell kompetens som tillvaratas i polisarbetet.

Avsaknad av denna typ av kompetens, eller att inte tillvarata den, kan försvåra polisarbetet, påverka medborgarnas syn på Polisen och skapa en upplevelse hos anställda att denna typ av kompetenser inte värdesätts. Det är därför viktigt att tillvarata den kompetens som finns inom myndigheten idag och som kan öka genom en ökad mångfald.

För att dra nytta av de fördelar som språklig och kulturell kompetens medför behöver personer med dessa kompetenser ha förutsättningar för att använda och dela med sig av dessa kompetenser, kunskaper och erfarenheter i polisrollen på ett effektivt sätt.

I fokusgrupper beskrivs att kulturell och språklig kompetens inte tillvaratas fullt ut. Poliserna beskriver exempelvis att de inte fått frågan om språklig eller kulturell kompetens och att det inte heller framhålls som en merit i arbetet. För att Polismyndigheten ska kunna nyttja kompetenser behöver anställda själva lyfta exempelvis särskilda språkkunskaper. Andra poliserna som intervjuats framhåller att språkliga kompetenser tillvaratas i högre utsträckning, inom vissa polisområden finns exempelvis listor med anställda (poliserna och civila) som talar andra språk. Det lyfts även att språkliga kompetenser nyttjas mer inom särskilda verksamhetsområden, däribland spaningsverksamheten. I intervjuerna framhålls att det finns en stolthet i att kunna bidra och hjälpa till genom att använda sina språkkunskaper och skriva upp sig på språklister, men samtidigt finns en upplevelse av att det inte är något som värdesätts av Polismyndigheten i tillräcklig utsträckning. Det uppfattas ofta som en frivillig insats som genomförs vid sidan av ordinarie arbetsuppgifter. Det kan innebära att anställda blir kontaktade utanför ordinarie arbetstid för att ställa upp som tolk utan ersättning. Flertalet poliserna som intervjuats vittnar även om att språklig och kulturell kompetens inte gynnar den egna karriären inom Polismyndigheten, då det inte är något som efterfrågas.

Genom att synliggöra behovet och nyttja dessa kompetenser kan det bli mer attraktivt för personer som har denna kompetens att söka till polisutbildningen.

“Myndigheten och ledarna behöver bli bättre på att tillvarata kulturell och språklig kompetens. Visa att det är något som verkligen behövs.”



Polisers bemötande påverkar bilden av polisyrket

Hur medborgare uppfattar poliser som de möter påverkar bilden av och intresset för polisyrket

Ett antal av de poliser vi talat med i fokusgruppsamtalen berättar att de varit intresserade av polisyrket sedan barnsben medan andra berättar att de senare i livet börjat intressera sig för polisyrket. Oavsett finns stor enighet bland de poliser som vi talat med att medborgares möten med poliser påverkar bilden av och intresset för polisyrket.

Det beskrivs finnas många eldsjäljar som arbetar för att stärka förtroendet för Polisen, att bygga relationer med lokalsamhället och med barn och unga i området. Detta arbete kan dock raseras snabbt vid händelser eller situationer där Polisens bemötande ifrågasätts och där rykesspridning eller spridning av en händelse kan ske mycket snabbt. I utsatta områden upplevs detta som särskilt utmanande, då arbetsklimatet och miljön redan är utmanande för poliser att arbeta i. I samtal framhålls även att Polisen många gånger är snabb med att ingripa men att det inte alltid finns eller tas tid till att förklara ingripandet och varför det skedde. Det relationsbyggande arbetet kan vara särskilt viktigt i områden där det finns en misstro eller skepsis mot Polisen och myndigheter i stort.

I intervjuer beskrivs och framhålls flera exempel på goda liksom mindre goda exempel på polisens bemötande. Till exempel finns berättelser från poliser med utländsk bakgrund som bor i utsatta områden som själva vittnar om hur de upplevt vissa polisens bemötande när de, i civila kläder, blivit stoppade på en sen kvälls promenad efter ett arbetspass.

Att reflektera över bemötande, att ha dialog och förklara ingripande samt att ha en inställning till medborgarna som en resurs och inte en belastning beskrivs vara framgångsfaktorer i att skapa en positiv bild av Polisen och yrket, särskilt i utsatta områden. Genom ett framgångsrikt bemötande kan fler personer med utländsk bakgrund få en mer positiv bild av Polisen och därmed öka sannolikheten för att vilja bli polis.

Ytterligare en aspekt som framkommit är medborgarnas bemötande av poliser med utländsk bakgrund. Exempelvis lyfter en polis med utländsk bakgrund att bemötande från medborgare varierar beroende på om hen ringer till medborgare där de inte vet att hen har utländsk bakgrund till skillnad från om hen möter medborgare fysiskt och de ser att hen har utländsk påbrå. Ett antal av de poliser som intervjuats vittnar också om en känsla av ökad polarisering i samhället idag. En polis beskrev att hen känner sig "mer som en invandrare idag än för tio år sedan". Intervjuade poliser upplever även att bilden av Polisen försämrats bland invånare i utsatta områden. Det uppges att det kan vara mer stigmatiserat för en individ från ett utsatt område att bli polis idag än vad det var för ett antal år sedan. Myndighetens liksom kollegors stöttning till poliser som blir utsatta för fördomsfullt eller nedlåtande bemötande från allmänheten till följd av sin bakgrund, kön, sexualitet etc. blir därför viktigt.

"Jag tror vi måste arbeta mer med polisens attityd och förhållningssätt i utsatta områden. Jag bor själv i ett utsatt område och har blivit stoppad av poliser när jag inte varit i tjänst. Det var ingen bra upplevelse. Hade jag inte varit polis så hade jag inte haft en bra bild av Polisen utifrån den erfarenheten. Superviktigt att se individen och tänka på hur vi bemöter medborgarna!"

"Det räcker med att en polis betar sig illa så påverkar det bilden av alla poliser"

"Det är viktigt att se medborgare som en resurs och inte som en belastning"

Viktigt att möta målgruppen på deras arena

För att bättre lyckas i arbetet med att attrahera finns ett behov av att möta målgruppen på deras arena

I samtal med poliser lyfts att det är viktigt att målgruppsanpassa insatser för att locka personer med utländsk bakgrund. Exempelvis lyfter poliser att det är ovanligt att attrahera-kampanjer genomförs på plats i utsatta områden. En annan utmaning som lyfts kopplat till utsatta områden är att arbetsmiljön för poliser som är verksamma i utsatta områden är mycket ansträngd vilket gör att det relationsbyggande arbetet och förebyggande arbetet påverkas. Områdespoliserna beskrivs ha en viktig roll i arbetet, men samtidigt framhålls att alla polisers bemötande påverkar bilden av Polisen och polisyrket liksom representationen hos de poliser som arbetar i dessa områden.

Poliser vi pratat med uppmärksammar ett antal utvecklingsmöjligheter i genomförandet av de möten med lokalsamhället som syftar till att attrahera fler poliser. Exempelvis beskrivs att Polisen stått på torg för att ge invånare möjlighet att samtala om polisyrket. En utmaning med detta tillvägagångssätt, även om det är viktigt att synas på detta sätt, är att det görs öppet och det blir tydligt vilka som närmar sig. Det kan vara svårt för vissa invånare att närma sig Polisen öppet i områden där det finns en negativ bild av Polisen, en tystnadskultur och personer inom den organiserade brottsligheten som bevakar vilka som pratar med Polisen.

De poliser vi intervjuat beskriver istället att det är viktigt att möta målgruppen på deras arena. Det kan innebära att anordna informationsträffar för kvinnor och tjejer på tjejjym eller genomföra träffar på exempelvis fritidsgårdar för att ge möjlighet att samtala med barn och unga. Det beskrivs vara viktigt att aktivt söka upp och berätta om möjligheterna med polisyrket och betona att Polisen behöver deras språkliga och kulturella kompetens. På så sätt kan Polisen aktivt arbeta för att få fler att inse att de har vad som krävs och att de behövs inom Polisen.

“Det händer att grovt kriminella står utanför rekryteringsträffar och avskräcker genom sin närvaro personer från att delta på träffarna”

“Vi behöver aktivt söka upp tjejerna med utländsk bakgrund på deras arenor, där de är i sin fredade zon - till exempel på tjejjym. Samtidigt vet vi att många inte är fysiskt aktiva och tränar. Det gäller att hitta forum och arenor där vi kan möta dessa personer utan omgivningens påverkan.”

“Områdespoliserna är jätteviktiga i attrahera-arbetet, vilket skulle kunna tydliggöras. Alla poliser är dock såklart viktiga och bör tänka på attrahera i mötet i medborgarna.”

Övergripande insikter
från externa personer

Övergripande insikter från externa personer

Utifrån genomförda djupintervjuer med personer med utländsk bakgrund som befinner sig i antagningsprocessen, i nyfikenhets- eller intressefasen samt personer som aldrig har övervägt polisyrket har vi identifierat sex stycken insiktsområden. På kommande sidor beskrivs respektive insiktsområde.

Uppväxtort,
omgivning,
familj och
vänner
påverkar

Omgivningen påverkar utbildnings- och yrkesval, särskilt i yngre åldrar. Omgivningen kan påverka tankarna om att bli polis i positiv eller negativ riktning och baseras ofta på omgivningens bild av poliser eller erfarenheter från möten med poliser.

Bild av
polisyrket som ett
farligt yrke där
lönen inte står i
proportion till
risken

Ett stort hinder för många är bilden av att polisyrket är ett farligt yrke där ersättningen inte står i proportion till den risk som yrket innebär. Här lyfts också frågan om yttre och inre tjänst i polisyrket, om behovet av att *ha fler vägar in*.

Upplevda höga
hinder för att bli
polis

Ett hinder, särskilt för kvinnor med utländsk bakgrund, är att det kan upplevas som ett stort hinder att söka direkt till polisutbildningen. Hindren kan vara bilden av polisyrket, självbilden i relation till bilden av hur en polis är eller att man inte vill arbeta i yttre tjänst.

Polisen
behöver
attrahera
genom lokala
förebilder och
representation

Viktigt med lokala förebilder från området och bred representation för att Polismyndigheten ska uppfattas som trovärdiga. Bidrar till igenkänning och bilden av att yrket är något för en själv.

Bild av Polisen
som en svensk,
mans-
dominerad
myndighet

Polisen upplevs som en homogen arbetsplats där bilden av en polis är en svensk, stark man. En känsla av att inte passa in, att det inte är en arbetsplats eller yrke som passar eller riktar sig till personer som avviker från detta framhålls.

Oro inför
antagnings-
processen

Oro inför antagningsprocessen finns hos många sökande. Hos kvinnor med utländsk bakgrund lyfts särskilt en oro kopplat till fys- och muskeltesterna medan män med utländsk bakgrund lyfter fram psykologsamtal och säkerhetsprövningen som ett oros- och osäkerhetsmoment.

Uppväxtort påverkar

Intervjupersoner framhåller att uppväxtort och den närmaste omgivningen påverkar bilden av poliser och polisyrket och därmed även intresset för yrket. Detta går i linje med vad poliser också uppger.

Personer med utländsk bakgrund är som tidigare nämnts en bred målgrupp och det finns stor variation vad gäller preferenser vid utbildningsval, yrkesval och val av arbetsgivare inom gruppen. Genomförda intervjuer med personer med utländsk bakgrund visar även på att det finns stor variation vad gäller bilden av polisyrket och Polismyndigheten som arbetsgivare. Några jämför med polisyrket i hemlandet och ser då mer positivt på polisyrket i Sverige medan andra har en negativ bild av yrket från hemlandet och har då en liknande bild av polisyrket i Sverige. För andra påverkar föräldrar och omgivningen den egna bilden av polisyrket. En faktor som utmärker sig bland de vi intervjuat är att uppväxtort påverkar mer än från vilket land ens föräldrar kommer från, särskilt för de som är födda i Sverige. Det beskrivs att det finns en mer negativ bild av polisen i socialt utsatta områden. Personer som vi intervjuat som är uppvuxna i utsatta områden beskriver att omgivningen i stort har låg tillit till Polisen och myndigheter. En del beskriver att man vuxit upp med att ogilla eller hata polisen, utan att förstå varför. Det beskrivs som att man riskerar att bli sedd som en "svikare" eller en person som "byter sida" i samband med att man väljer att söka till polisutbildningen.

Omgivningens bild av eller skepsis mot polisyrket och Polismyndigheten kan göra det svårt att ta steget att söka till polisutbildningen, särskilt för många unga som påverkas av den närmaste omgivningen men som är i den ålder då många tar beslut kring utbildning och karriär. Om omgivningen har en negativ syn på Polisen är sannolikheten att intresset för yrket överhuvudtaget uppstår mindre. Intervjupersoner beskriver också att barn i dessa områden redan under grundskoleålder lär sig tycka illa om polisen genom vänner och äldre personer i omgivningen. Flera av de intervjuade menar därmed att Polisen måste påbörja det relationsbyggande arbetet tidigt med barn i en ung ålder. Det handlar dels om att skapa utrymme för mer formella möten, exempelvis skolbesök och dels genom det relationsbyggande arbete vid spontana möten på stan, vid fritidsgårdar mm. Det framhålls som särskilt viktigt att det ges utrymme för det förebyggande arbetet, så att mötet med polisen inte enbart sker när händelser inträffat.

Omgivningens syn på polisyrket beskrivs till viss del också bero på polisers bemötande av personer i utsatta områden men även i andra områden. Händelser där ett fåtal poliser beter sig illa sprider sig snabbt i sociala medier och kan påverka inställningen till polisen och polisyrket hos många i området. Att säkerställa ett till området och målgruppen anpassat bemötande lyfts av poliser fram som särskilt viktigt vid kommenderingar där poliser från andra delar av landet arbetar i området, det vill säga, att ta de lokala förutsättningarna i beaktning.

Andra intervjupersoner uppväxta i socioekonomiskt utsatta områden beskriver att de lockas av polisyrket för att bidra till samhället och närområdet. Dessa personer beskriver uppväxtorten som en drivkraft och att en av de primära anledningarna till att de valt polisyrket är för att göra skillnad och förbättra miljön de växt upp i. Möjligheten för personer från utsatta områden att göra skillnad i polisyrket kan framhållas ännu mer för att attrahera fler poliser enligt de vi pratat med.

"Här där jag är uppvuxen och bor [i ett särskilt utsatt område] finns en bild av att gym och träning inte är för tjejer, och framförallt att polis inte är ett lämpligt yrke för en tjej"

Kvinna boende i särskilt utsatt område

"Av 20 vänner så har jag kanske 2-3 vänner kvar. De såg mig som förrädare eftersom jag valde att bli polis."

Polis uppvuxen i utsatt område

"Jag är uppvuxen i ett utsatt område, jag vet att det cirkulerar mycket narkotika och att det påverkar alla som bor här. Jag vill förändra detta och göra det tryggt för alla som bor här. Om jag blir polis tror jag också det minskar risken för att mina småsyskon kommer dras in i kriminaliteten"

Person uppvuxen i utsatt område som vill bli polis

Familj, vänner och omgivning påverkar

Omgivningen påverkar utbildnings- och yrkesval, särskilt i yngre åldrar.

Vänner och familj är viktiga i valet av framtida yrke eller utbildning. Yrkesval är också något som diskuteras bland vänner och bekanta som delar med sig av tankar och reflektioner kring vad som är attraktiva eller passande yrken. Bland personer med utländsk bakgrund kan bilden av hur polisen fungerar i hemlandet påverka synen på den svenska polisen och yrket vilket också speglas i positiv eller negativ påtryckning till närstående. Till exempel har en del, men inte alla, föräldrar en bild av att polisyrket är ett yrke för män, inte kvinnor.

Ett antal av de personer som vi intervjuat inom ramen för uppdraget har sökt till polisutbildningen trots att familj och vänner uttryckt negativa tankar och åsikter om polisyrket. Det är vanligt att man under gymnasieåldern och vid studenten lyssnar och tar råd från sina föräldrar, vilket innebär att även om man är nyfiken på polisyrket väljer man bort det utifrån föräldrars, syskons eller vänners inrådan. Istället görs andra utbildnings- och yrkesval. När man blir äldre, runt 25-30 år, ser vi istället att man tenderar till att göra egna val som går emot omgivningens råd, vilket ofta beror på att man vidgat sina perspektiv och fått en annan bild av polisen genom att ha kommit i kontakt med poliser i sitt yrke, på gymmet eller i andra sammanhang. En person som vi intervjuat berättar att hans pappa var skeptisk till polisyrket vilket gjorde att han efter gymnasiet valde att läsa till socionom, trots intresset för polisyrket. Pappan uttryckte oro för att personer med utländsk bakgrund utsätts för rasism inom kåren. När personen vi talat med väl börjat arbeta som socionom och genom arbetet kommit i kontakt med poliser insåg han att det var polis han verkligen vill bli. Nu är han antagen och väntar på att påbörja polisutbildningen. Exemplet visar på vikten av att få träffa poliser för att få möjlighet att skapa sig en egen bild av polisen och yrket.

Andra berättar att de sökt till polisutbildningen direkt, trots att familjen varit skeptisk. Flera personer vittnar om att familjen i efterhand accepterat valet och att familjen i större utsträckning nu stöttar valet och är stolta.

Av intervjuer framgår också att det inom vissa kulturer finns en stark påtryckning från familj och släkt att välja ett högstatusyrke med högre lön, exempelvis jurist, läkare eller ingenjör. Polisyrket ses i dessa kulturer inte som ett högstatusyrke, vilket är en bild som ofta är påverkad av bilden från hemlandet. Lönen lyfts i dessa sammanhang som en viktig faktor för att höja polisyrkets status. Utöver bilden av yrkets status beskrivs även trygghet vara viktigt, särskilt för personer eller föräldrar som flytt till Sverige. Trygghet i termer av ett tryggt yrke, trygg och bra lön, trygg anställningsform och en trygg arbetsmiljö. Bilden av polisyrket är ofta att det är ett farligt och riskfyllt yrke.

Genomförda intervjuer tyder på att familj och närstående påverkar yrkes- och utbildningsval under gymnasietiden och ären kort därefter. Det gör att påtryckningar gällande yrkes- och utbildningsval påverkar personer i yngre ålder i större utsträckning. När man är äldre, eventuellt börjat arbeta eller flyttat hemifrån minskar påverkan från familj och närstående. Om personen tidigare haft ett intresse för polisyrket kan det intresset återkomma om man genom nuvarande arbete kommer i kontakt med poliser. Då minskar påverkan från familj och vänner ytterligare.

“Det är en mansdominerad myndighet. Det är därför ett stort steg för kvinnor med svensk bakgrund att söka, ännu större för kvinnor med utländsk bakgrund.”

“Min pappa trodde att jag skulle bli utsatt för rasism inom kåren, därför avrådade han mig från att bli polis”

“Det var när jag mötte poliser både i mitt nuvarande jobb men också på gymmet som jag insåg att det är ju polis jag ska bli”

Kvinnor med utländsk bakgrund

Påtryckningar från omgivningen

Vad gäller kvinnor med utländsk bakgrund framkommer oro från omgivningen som belyser att det är ett farligt eller riskfyllt yrke. Omgivningen lyfter även att det är ett mansdominerat yrke och att det innebär arbete i en arbetsmiljö med många manliga kollegor. Det finns också uppfattningar om att det är ett mer fysiskt yrke som inte lämpar sig för kvinnor, till exempel hur en kort kvinna ska klara av att brotta ner en storbyggd man. Det finns också, inom vissa grupper, en bild av att polisyrket är ett yrke för män, inte för kvinnor, varför det för dessa kvinnor finns ännu högre hinder för att bli polis.

Bild av ett farligt yrke där lönen inte står i proportion till risken

En generell bild av att lönen är relativt låg i jämförelse med andra yrken, men särskilt i förhållande till risken som arbetet uppfattas innebära.

Likt i andra branscher och yrken framhålls lön och förmåner, om än inte avgöra, som en viktig faktor både för att behålla nuvarande poliser och för att attrahera fler personer till polisyrket. I genomförda intervjuer framhålls lönen som låg i förhållande till risken som polisiärt arbete uppfattas innebära. Det finns en generell bild, som ofta baseras på sociala medier och nyhetsrapportering, att poliser utsätts för fara och att det är ett våldsamt och riskfyllt yrke, särskilt för poliser som är verksamma i storstadsområden. Framförallt kvinnor påtalar särskilt de fysiska risker som polisyrket kan innebära, samt oro från familj och anhöriga, som ett hinder eller som en faktor som medför att polisyrket inte blir intressant. De intervjuade belyser även att man som polis får uppleva och se händelser som är tuffa att bevittna även om det inte innebär någon fara fysiskt, till exempel vid mord, dödsbesked och liknande.

Lönen i förhållande till risken som arbetet uppfattas innebära uppges vara en av orsakerna till att personer som varit nyfikna på polisyrket istället valt andra yrken, exempelvis socionom eller läraryrket. Ett antal av de personer vi intervjuat i nyfikenhets- och intressefasen som är mitt i karriären beskriver att löneskillnaden mellan nuvarande arbete, inom vilka de har cirka 5-10 års arbetslivserfarenhet, och ingångslönen som polis är för påtaglig. Här kan den funktionsinriktade polisutbildningen vara ett alternativ, men att den finns och vad den innebär är inte känt hos alla. Vidare lyfts att flera har ett intresse för polisyrket i inre tjänst, där man får använda sin kompetens man redan har genom utbildnings- och arbetslivserfarenheter. Däremot är det flera som uppger att de inte är intresserade av att arbeta i yttre tjänst, och att det snarare blir ett hinder till att vilja bli polis. Utifrån detta har diskussioner förts om behovet av *fler vägar in* till polisyrket och en breddad syn av polisyrket.

En del uppger att de uppmanas av föräldrar att söka en utbildning eller arbete som man kan arbeta med oavsett om man bor i Sverige eller inte, om det är så att man inte kommer bo i Sverige hela livet. Det kan kopplas till trygghet, att ha tryggheten att vara flexibel och välja bland flera arbetsgivare såväl i landet som utanför Sverige. Trygghet, både i form av en god lön, men också en trygg anställning och en trygg arbetsmiljö beskrivs av många som viktiga faktorer i val av yrke.

Lön och förmåner

2:a

viktigaste faktorn vid val av arbetsgivare enligt undersökningen Young Professional Attraction Index (YPAI) 2022*

“Jag har precis blivit mamma för andra gången, både jag och min man tycker att yrket verkar för farligt”

“Jag arbetar idag med avfallsfrågor i en kommun där jag ofta möter poliser. Jag har funderat på polisyrket och att arbeta hos Polisen, men i så fall som utredare. Jag vill absolut inte arbeta i yttre tjänst”

*Varje år genomför företaget Academic Work undersökningen Young Professional Attraction Index (YPAI), i vilken de frågar young professionals – studenter och akademiker i början av karriären – vilken arbetsgivare de helst skulle vilja jobba hos och vad som gör en arbetsgivare attraktiv.

Viktigt med lokala förebilder och representation

Lokala förebilder från olika områden och bred representation behövs för att myndigheten ska uppfattas som trovärdig och ge bilden av att polisyrket passar alla, oavsett bakgrund.

Bilden av Polismyndigheten som en svensk, mansdominerad myndighet beskrivs av många bero på framställningen av poliser i media och i nyhetsrapportering. Det framhålls att det sällan är poliser med utländsk bakgrund som deltar i nyhetsprogram och kommenterar aktuella händelser inom Polismyndigheten, vilket kan ha ett samband med andelen högt uppsatta chefer med utländsk bakgrund inom myndigheten.

Vidare påverkas bilden av Polisen av vilka poliser som patrullerar och syns i lokalsamhället. Flertalet av de vi intervjuat inom ramen för uppdraget beskriver att poliser sällan ser ut som de själva. Ett antal personer lyfter att mångfalden är bredare i polisens reklamer än vad de upplever att den är bland poliserna som de träffar och ser i tjänst, vilket inte upplevs som trovärdigt. Denna bild påverkas givetvis av i vilka sammanhang och hur ofta man kommer i kontakt med polisen.

För att locka fler poliser med utländsk bakgrund finns ett behov av att visa på fler förebilder. Sådana förebilder kan vara poliser med utländsk bakgrund, kvinnliga poliser med utländsk bakgrund eller poliser från utsatta områden. Det understryks att det viktiga är att visa personen bakom uniformen, att visa på att polisen också är en medborgare som bor i samma område, att man tränar på samma gym etc. Det framhålls även som viktigt att visa på mångfald inom chefsroller för att visa på möjligheten för personer med utländsk bakgrund att göra karriär inom Polismyndigheten.

I flera intervjuer och berättelser framkommer behovet av att ha lokala förebilder och representation, för att göra det trovärdigt. En person lyfte exemplet på Zlatan och Rosengård i Malmö. Det lyfts även att det är viktigt att poliser med svensk bakgrund syns och visar att personer med utländsk bakgrund behövs.

“Jag pluggar till polis idag och träffade en yngre kille på gymmet i det området jag bor i, som jag flyttat till för studierna. Vi började prata och han var nyfiken på det jag pluggade, men han var osäker. Jag sa att jag också hade utländsk bakgrund, precis som honom, och att om jag klarar det så kunde han också klara det. Men han sa bara “Nej, men du förstår inte, du är inte härifrån, du vet inte hur det är här.”

Polisstudent som bor i utsatt område

“Jag vet inte om jag någonsin sett två kvinnliga kollegor patrullera”

“Jag tror det handlar om att se att poliserna är precis som en själv, att de bor i samma område, handlar på samma mataffär, träna på samma gym. Att de är precis som alla andra.”

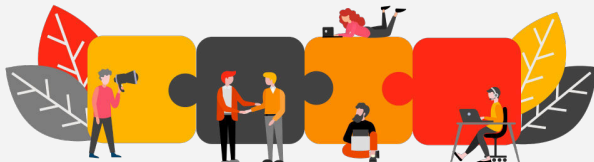
Upplevda höga hinder för att bli polis

För vissa, särskilt kvinnor med utländsk bakgrund, kan det upplevas som ett stort steg att söka till polisutbildningen. Få förebilder, avsaknad av uppmuntran från familj, en bild av att yrket är farligt och våldsamt eller en uppfattning om att man inte vill arbeta i yttre tjänst är hinder.

I flertalet intervjuer framkommer en bild av att det finns särskilda hinder kopplat till att det kan upplevas som ett stort steg att bli polis. Genom att börja arbeta som civilanställd, till exempel i reception, kontaktcenter, som passhandläggare eller som gränskontrollant, kan en person få en god inblick i Polismyndigheten som arbetsgivare och samtidigt komma i kontakt med poliser i vardagen. I intervjuer har det framkommit flera exempel där en anställning som civilanställd beskrivs ha varit det första steget mot polisycket. Det beskrivs ha gett utrymme för att lära känna poliser, att kunna ställa frågor men framförallt att man känt ett kall och blivit motiverad när nuvarande poliser aktivt uppmuntrat till att söka polisutbildningen.

Det beskrivs även att föräldrar, syskon och omgivning generellt är mer positiva och stöttande till jobb som civilanställd, då det upplevs som mindre riskfyllt. När man väl sedan är civilanställd och arbetar inom Polismyndigheten beskrivs steget till att söka sig till polisutbildningen som mindre, även i form av omgivningens acceptans och stöttning inför ett sådant val.

Det är tydligt att kontakten med poliser och Polismyndigheten är viktig, att aktivt bli uppmuntrad till att söka till polisutbildningen - särskilt om man är osäker på om yrket passar en själv.



“När vi satt hemma och åt middag med familjen såg mina föräldrar hur det lös om mig när jag berättade om mitt jobb. De förstod att det var polis jag ville bli och blev mer stöttande”

Gränskontrollant

“De poliser jag träffade frågade om inte jag skulle söka in till polisutbildningen, att känna deras stöd var det som avgjorde”

“Först när jag började arbeta som passhandläggare såg jag att det fanns andra kvinnliga poliser som också var korta och hade utländsk bakgrund, då kändes det mer verkligt, som något jag också hade kunnat göra”

Kvinnlig passhandläggare

Bild av en svensk, mansdominerad myndighet

En oro för att inte passa in finns hos de personer som upplevs eller upplever sig själva avvika från den stereotypiska bilden av en polis.

Flera, men inte alla, av de vi talat med har en positiv bild av Polismyndigheten, de uppfattar myndigheten som en arbetsplats som präglas av ordning och reda och rättvisa. Andra beskriver att de i större utsträckning lockats av polisyrket i sig men att de haft en mindre positiv bild av Polismyndigheten som arbetsgivare. Polismyndigheten beskrivs som mansdominerad och som en "svensk myndighet". Det finns en upplevd oro eller farhåga att personer med utländsk bakgrund inte skulle passa in i kåren eller gemenskapen. Det beskrivs att det redan under utbildningen kan uppstå grupperingar där personer med utländsk bakgrund hamnar i en grupp vid sidan av övriga gruppen. Av de som upplevt detta och som går polisutbildningen idag har det varit svårt att förklara eller resonera kring orsaker till detta.

Personer med utländsk bakgrund uttrycker också en farhåga att de kommer att behöva prestera bättre än övriga kollegor för att lyckas i arbetet eller kunna klättra och göra karriär.

Det är framförallt oron för att inte passa in, att inte bli en del av gemenskapen och att känna sig utanför som är ett hinder i att vilja bli polis. Det gäller såväl kvinnor som män med utländsk bakgrund.

Det lyfts också att det finns en oro för hur man kommer bli bemött från medborgare i polisrollen.

"Polisyret är ett jobb för svenskar. I utsatta områden ser man varken Polisen som arbetsgivare eller beskyddare."

Endast
7 %
av Sveriges poliser
har utländsk
bakgrund

"För mig är kollegorna jätteviktigt när jag väljer jobb eller arbetsgivare, de är de som får mig att trivas på jobbet. Jag tänker att det finns få som mig inom Polisen, så jag har funderat mycket på hur jag kommer bemötas om jag skulle bli polis"

Oro inför antagningsprocessen

Oro kring fys- och muskeltesterna, simkunnigheten, psykologsamtal och säkerhetsprövningen framkommer som särskilda hinder för personer med utländsk bakgrund. Detta bottnar framförallt i en osäkerhet gällande vad som krävs för att klara respektive steg och hur ens bakgrund kan komma att påverka. Det finns också en oro kopplat till kunskaperna i det svenska språket.

Kunskaper i det svenska språket

I flertalet intervjuer lyfts kunskaper i det svenska språket fram som ett orosmoment i antagningsprocessen. Vissa har en bild av att man behöver genomföra ett språktest i antagningsprocessen till polisutbildningen. Andra känner till antagningsstegen och vad som krävs väl, men kan känna oro inför svårighetsgraden i det svenska språket i exempelvis begåvningsstestet.

Simkunnighet

Det finns en bild och uppfattning av att simkunnigheten eventuellt skulle kunna utgöra ett hinder, framförallt bland utrikesfödda och nyanlända. I Sjösäkerhetsrådets årsrapport 2019 anges att 8 av 10 vuxna svenska medborgarna uppger att de är simkunniga. Samtidigt visar samma undersökning att andelen nyanlända som är simkunniga endast är 22 %. En förklaring kan vara att en del nyanlända kommer från länder och kulturer där det inte är vanligt att lära sig simma.

Psykologsamtal och säkerhetsprövning

Män med utländsk bakgrund lyfter i större utsträckning en osäkerhet och oro inför psykologsamtalen och säkerhetsprövningen. Det finns en bild av att deras bakgrund kan påverka dessa samtal på ett negativt sätt och att de kommer prövas mer omfattande än en person med svensk bakgrund. Eftersom sökande inte får återkoppling kring varför de inte gått vidare eller insikter som kan hjälpa dem att förbereda inför nästa provningstillfälle uppstår en rad frågetecken som kan påverka valet att söka igen eller inte. Det finns i vissa fall också en oro för att det i säkerhetsprövningen ska komma fram information om anhöriga som man själv inte känner till.

“Jag var främst nervös inför psykologintervjun. Det verkade så godtyckligt och beroende av vilken psykolog som genomförde intervjun.”

Nu antagen polisstudent

“Jag är rädd för att kugga igen och så finns spärtiden på ett år, då kan motivationen dö.”

Person som sökt men inte blivit antagen

“Jag har flytt från krig, jag funderade på hur min bakgrund skulle påverka under psykologsamtal och säkerhetsprövningen.”

Kvinnor med utländsk bakgrund

Fys- och muskeltesterna

Kvinnor med utländsk bakgrund lyfter särskilt en oro kopplat till fys- och muskeltesterna. Ett antal kvinnor som intervjuats berättar att de valt att avvakta med att boka tid för prövningen tills de känner sig redo för att genomföra testerna. Under denna tid finns en risk för att intresset för polisutbildningen minskar eller att livssituationen ändras och att de sökande inte längre vill eller kan påbörja studier. Utöver oro inför fys- och muskeltesterna framhålls i intervjuerna även att simkunnighet skulle kunna vara en utmärkande utmaning för kvinnor med utländsk bakgrund på grund av kulturella och religiösa skäl.

Stor skillnad i idrottande mellan kön och bakgrund

Flickor med utländsk bakgrund idrottar mindre än andra flickor.

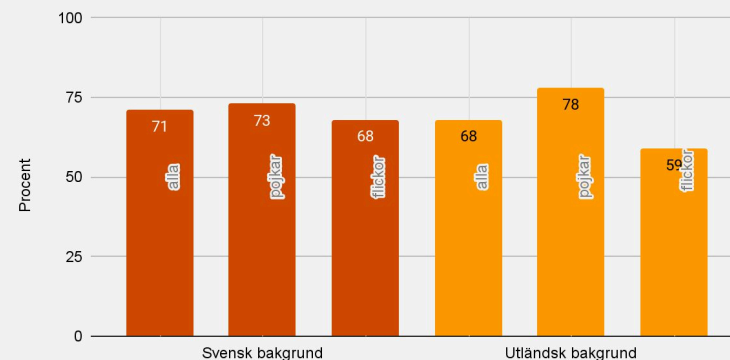
Enligt senast tillgängliga statistik hos SCB avseende hur stor andel av unga i åldern 12-18 år som tränar så att man blir andfådd/ svettig minst en gång i veckan (år 2018/2019), finns det på totalen inga större skillnader. Uppdelat på kön finns dock tydliga skillnader, både för pojkar och flickor. Bland unga flickor med utländsk bakgrund är andelen endast 59 procent, att jämföra med 71 procent bland unga flickor med svensk bakgrund. Även vad gäller andelen unga som idrottar i en idrottsförening finns det skillnader mellan kön och bakgrund. Lägst andel som idrottar i en idrottsförening är flickor med utländsk bakgrund (39 %).

Tidigare forskning visar att etnicitet och socioekonomiska faktorer påverkar deltagande i idrottsföreningar och fysisk aktivitet bland unga. I rapporten *Idrott och hälsa bland flickor**, har forskare studerat flickors lägre deltagande i föreningsidrotten, genom att undersöka hur föräldrar med utomeuropeisk (Somalia, Eritrea och Syrien) och med svensk bakgrund ser på idrottsrörelsen och sina döttrars idrottande. Rapporten visar på flera insikter:

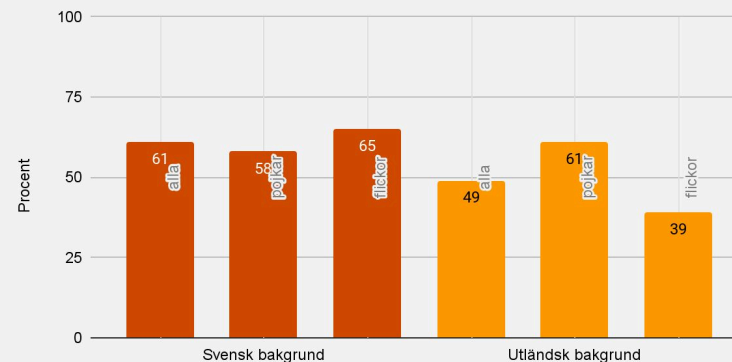
- Den svenska idrottsrörelsen är unik i sitt stora beroende av ideella insatser. För utomeuropeiska familjer känns detta främmande. Dessa familjer är enligt rapporten inte alltid beredda på de insatser som krävs för att hämta och lämna på träningar och göra andra ideella insatser för klubbarna. Familjerns söner får oftast själva ta sig till träningar och matcher, men flickorna får inte själva ta sig till träningar i samma utsträckning då föräldrarna uppger att det inte känns tryggt att släppa iväg döttrarna på kvällarna.
- Det finns en bild bland föräldrar med utomeuropeisk bakgrund av att idrott är mer lämpligt för pojkar, att ett organiserat idrottande för döttrarna efter skolan känns konstigt, i synnerhet för mammorna.
- Många föräldrar företrar skolan framför idrottsföreningarna. Skolan ses som en trygg plats där fysiska aktiviteter kan anordnas. Även spontanidrott snarare än organiserad idrott lyfts fram som mer vanligt och mer likt hur det var i hemländerna.
- Föräldrars arbetssituation, ekonomi, språkkunskaper och transportmöjligheter påverkar också flickornas deltagande. En person som har högre inflytande över sina arbetstider har lättare att exempelvis skjutsa till träning än om man exempelvis jobbar i vård- eller serviceyrken med arbetstid på kvällar och helger.

I antagningsprocessen till polisutbildningen ingår fys- och muskeltester, som utifrån ovan, kan tänkas bli ett särskilt hinder för kvinnor med utländsk bakgrund. Data från antagningsprocessen visar att kvinnor oavsett bakgrund klarar fys- och muskeltesterna i lägre utsträckning än män. Vissa skillnader noteras även mellan kvinnor med utländsk respektive svensk bakgrund.

Andel (%) unga 12-18 år som tränar så att man blir andfådd/svettig minst en gång i veckan (2018/2019)



Andel (%) unga 12-18 år som idrottar i en idrottsförening (2018/2019)



Behoven ser olika ut beroende på bilden av Polisen och omgivningens åsikter och påverkan

Den egna bilden av Polismyndigheten och erfarenheter från mötet med poliser har en stark koppling till om intresse och nyfikenhet väcks för polisyrket. Omgivningens åsikter visar sig också ha en viktig inverkan och kan vara en avgörande faktor i beslut om yrkesval för personer med utländsk bakgrund.

Bild och erfarenhet av polisen:

Personer med utländsk bakgrund som har en **positiv bild** och erfarenhet av Polismyndigheten som arbetsgivare och från mötet med poliser tenderar att någon gång själv också ha funderat på att bli polis. Många som varit intresserade av yrket har också beskrivit att de har haft en förebild inom polisen som de sett upp till eller mött poliser på gym, nuvarande jobb etc.

Personer med utländsk bakgrund som har en **negativ bild** eller upplevelse av polisen tenderar att stå längre ifrån tanken om att själv bli polis. Uppfattningen och bilden kan bottna i erfarenheter av polisen från sitt hemland, fördomar eller en egen negativ upplevelse från kontakt med polisen i Sverige. Den negativa bilden kan också handla om farhågor kopplat till arbetsförhållanden som arbetsmiljö och villkor eller anseendet att polis är ett lågstatusyrke.

Omgivningens påverkan:

I de fall där det finns ett **misstroende** till Polisen eller yrket i omgivningen, finns det en risk för att den uppfattningen sprids utan saklig grund, att fördomar förstärks och en "vi och dom" känsla skapas. Har omgivningen svagt förtroende till Polisen är risken större att nyfikenhet och intresse för yrket aldrig väcks eller att man inte väljer yrket på grund av rädsla för utanförskap.

Om omgivningen har **förtroende för polisen** kan nyfikenhet till yrket förstärkas och många som blivit poliser beskriver att uppmuntran från omgivning fick dem att välja yrket. Stöd och support från omgivningen verkar tillsynes ha en viktig inverkan på viljan att bli polis och på modet att söka trots oro för barriärer som kan finnas kopplat till exempelvis antagningsprocessen eller egen förmåga.

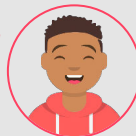
Den egna bilden och erfarenheten av polisyrket och Polisen

Omgivningens inställning till yrket och Polismyndigheten

Misstroende

Förtroende

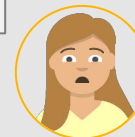
"Det verkar spännande men hur kommer min omgivning reagera?"



Behov: Jag vill att mitt yrkesval accepteras av familj och vänner.

Barriär: Behöver jag välja sida? Vad händer om jag inte kommer in? För mina föräldrar är det viktigt att jag skaffar mig en bra utbildning eller får ett i deras ögon högstatusyrke.

Positiv bild



Behov: Jag vill bli stärkt i min osäkerhet inför att klara antagningsprocessen och yrket.

Barriär: Jag tvivlar på mig själv, kommer jag klara antagningen? Kan man jobba som polis med min bakgrund och mina erfarenheter? Som kvinna med min längd?

"Polisyret lockar verkligen, men kommer jag klara antagningen?"



Behov: Någon behöver motbevisa mina fördomar och min negativa bild om polisen och polisyrket.

Barriär: Polisen tror att jag har begått brott bara för att jag har utländsk bakgrund. Jag har dåliga erfarenheter från mötet med poliser.



Behov: Karriär och utveckling är viktigt för mig. Jag vill ha bra arbetsvillkor, en inkluderande chef som ser mig och vara en del av den kollegiala gemenskapen.

Barriär: Det verkar vara ett farligt yrke med dålig lön. Finns rasism inom Polisen? Kommer jag passa in?

"Jag har blivit stoppad av en oturelig polis även fast jag inte hade gjort något"

Negativ bild

"Polis är riskfyllt yrke, det finns nog bättre alternativ för mig."

Iakttagelserna visar på att det finns ett antal möjlighetsområden för att få fler personer med utländsk bakgrund att vilja bli poliser

Möjlighet
Inkludering

Hur kan vi...
**få fler att förstå att
Polisen behöver deras
kompetens och att
polisyrket passar
dem? Hur säkerställer
vi att alla nuvarande
och framtida poliser
känner sig välkomna
och inkluderade?**

Attrahera/ intressefas

Möjlighet
**Ökad
medborgar-
dialog**

Hur kan vi...
**stärka relationen till
medborgare genom
bemötande och på så
sätt påverka bilden av
Polisen? Hur
informera och
marknadsföra
polisyrket till
föräldrar?**

Möjlighet
**Lokala
förebilder**

Hur kan vi...
**använda lokala
förebilder i
attrahera-arbetet och
säkerställa
representation?**

Möjlighet
Fler vägar in

Hur kan vi...
**skapa fler och nya
vägar in till
polisyrket? Kan vi
öka samarbetet med
folkhögskolorna?
Kan civilanställd vara
ett första steg mot
polisyrket? Behöver
alla poliser ha samma
polisiära kompetens?**

Rekrytera

Möjlighet
**Tillvarata
kompetens**

Hur kan vi...
**synliggöra behovet
av samt bättre
tillvarata språklig
och kulturell
kompetens?**

Behålla → Attrahera

Fokuserar på det interna perspektivet.

03.

Reflektioner från pågående initiativ



Flera pågående initiativ med koppling till attrahera-arbetet genom samarbeten med lärosäten och andra externa aktörer

Inom Polismyndigheten pågår flera initiativ och insatser för att attrahera fler relevanta sökande till polisutbildningen. Nedan exempel på pågående initiativ har inte som uttalat syfte att vara specifikt riktade mot personer med utländsk bakgrund, men är relevanta i sammanhanget för det fortsatta arbetet och de lösningsförslag som presenteras i kommande avsnitt. Lärdomar och erfarenheter från dessa initiativ kan användas och spridas vidare inom myndigheten som goda exempel.

Ambassadörskap (Borås Högskola och Region Väst)

Med syfte att attrahera fler till polisutbildningen marknadsförs idag programmet med stöd av studentambassadörer från polisutbildningen och poliser från myndigheten. Detta sker i externa forum såsom exempelvis under Krisberedskapsdagen i Borås.

Polisutbildningen i Borås arrangerar årligen även ett öppet hus. Enligt uppgift lockade det öppna hus 1400 personer förra året (2022). Vidare har Högskolan i Borås tillsammans med Polisregion Väst genomfört digitala informationsträffar.

Ett utökat samarbete mellan lärosätena och Polismyndigheten i attrahera-arbetet och studentrekryteringen kan bidra positivt till målsättningen att attrahera fler relevanta sökanden.

Fadderprojekt (Lokalt initiativ)

Sedan hösten 2022 bedrivs ett fadderprojekt på pilot vid polisutbildningen i Borås. I dagsläget sträcker sig fadderprojektet till och med vårterminen 2023.

Fadderprojektet sker i samarbete mellan Högskolan i Borås, lokalpolisområde Borås och Borås stads Grundskoleförvaltning samt Fritids- och folkhälsoförvaltning. Pilotprojektet innefattar tolv polisstudenter som utgör faddrar för grundskoleelever i två grundskolor i Borås stad, varav en grundskola är belägen i ett särskilt utsatt område.

Detta är ett exempel på projekt som kan bidra till att stärka förtroendet för Polisen, skapa en positiv bild av polisyrket och väcka ett intresse för yrket i tidig ålder.

Mentorsskapsprojekt (Lokalt initiativ)

Näktergalen mentorsverksamhet är ett samarbete mellan Malmö universitet och grundskolor i utsatta områden i Malmö stad. Elever mellan 8-12 år har möjlighet att få en student som studerar vid Malmö universitet som mentor. Barn och mentor träffas regelbundet efter skoltid.

Under mars 2023 planeras ett studiebesök för dessa barn och deras mentorer där polisstudenter kommer delta. Förhoppningen är att det ska bli en återkommande aktivitet.

Precis som fadderprojektet i Borås kan detta initiativ bidra till att väcka nyfikenhet för polisyrket och skapa positiv bild av polisyrket, särskilt om mentorskapet kan visa på en bred representation.

Studentinvolvering och samarbeten (Malmö universitet)

Studenter involveras i attrahera-arbetet genom att delta på informationsträffar om utbildningen, öppet hus och studentmässor. Detta sker främst inom ramen för universitetets marknadsföringsarbete men an knyter också till polisens attrahera-arbete. Därutöver bedrivs också enskilda insatser genom samverkan med bland annat gymnasieskolor och folkhögskolor samt deltagande i andra externa sammanhang för att berätta om utbildningen och för att synas.

På andra lärosäten, t.ex. Södertörns högskola, beskrivs att polisstudenterna inte är involverade i attrahera-arbetet genom studentambassadörskap eller liknande. Att aktivt arbeta med studentambassadörskap som verktyg är något som skulle kunna utvecklas.

Möjlighet till ett utökat samarbete med folkhögskolorna som erbjuder polisförberedande kurser och utbildningar

Det finns stora skillnader mellan män och kvinnor samt bakgrund kopplat till uppfylla betygskrav. Personer med utländsk bakgrund uppfyller betygskraven i lägre utsträckning än de med svensk bakgrund. Bland utrikesfödda män är det till exempel endast 50 procent som uppfyller betygskraven, jämfört med 65 procent av de inrikesfödda männen med två inrikesfödda föräldrar. Ett utökat och närmare samarbete med de folkhögskolor som erbjuder polisförberedande program kan vara en väg för de som saknar behörighet utifrån betyg, eller är osäkra på yrket. Genom de polisförberedande programmen kan de läsa upp behörigheten och samtidigt få en god inblick i polisyrket och bli väl förberedda inför antagningsprocessen. Det kan också vara ett sätt att skapa en långsiktig och målmedveten plan för dessa individer och vara ett viktigt stöd i deras resa mot polisyrket. Då personer med utländsk bakgrund uppfyller betygskraven i lägre utsträckning än de med svensk bakgrund kan det vara en åtgärd som på sikt kan bidra positivt till att öka antalet poliser med utländsk bakgrund. Till exempel kan riktad kommunikation om möjligheten till de polisförberedande programmen ske till de som sökt polisutbildningen men som inte uppfyller betygskraven. Nedan ges exempel på de folkhögskolor som idag erbjuder olika former av polisförberedande program och kurser, som sträcker sig från fem veckor upp till ett år (två terminer heltidsstudier):

- **Hjälmared folkhögskola (Alingsås)**
 - Allmän kurs - Polisprofil (1 år, två terminer) respektive Polispreparand (En termin). I samverkan med Polisregion Väst och Högskolan i Borås erbjuder Hjälmared folkhögskola en högskole- och polisförberedande utbildning. Förutom teoretiska grundkunskaper ingår även fysisk träning och möten med yrkesverksamma poliser. Utbildningen ger kunskaper inför ett framtida yrke som polis, kriminolog, civilanställd inom polisen, kriminalvårdare, väktare, tullanställd och räddningstjänst.
- **Stensunds folkhögskola (Stensund/ Trosa)**
 - Allmän kurs Polisförberedande och Väktare (1 år, två terminer) respektive Polispreparand med Väktarutbildning (1 år). Den förstnämnda kursen riktar sig till de som behöver komplettera dina gymnasiekurser för att bli behörig att söka till polisutbildningen. Den andra kursen riktar sig till de som redan har fullständig gymnasiebehörighet. Hälften av tiden på Polispreparandkursen ägnas åt samma profilämnen. Den andra hälften av tiden ägnas åt fysträning, självledarskap, övningar som syftar till att utveckla kognitiva förmåga, samhälls- och människointresse, rättsmedvetenhet och ansvarstagande, sociala och kommunikativa förmåga.
- **Strömbäcks folkhögskola (Umeå)**
 - Polisförberedande utbildning (1 år, två terminer). Strömbäcks polisförberedande utbildning bedrivs i samarbete med Polisen och Polisutbildningen i Umeå. Målet är att deltagarna ska vara väl förberedd och ökat sina möjligheter att komma in på polisutbildningen.
- **Östra Grevie folkhögskola (Vellinge)**
 - Polisförberedande (En termin)
- **Framnäs folkhögskola (Piteå)**
 - Allmän kurs: Polisförberedande utbildning (5 veckor)
- **Grimslövs och Äldfors folkhögskola, filial Växjö (Växjö)**
 - Polisförberedande utbildning (1 år, två terminer)

04.

Förslag på lösningar och åtgärder



Det finns ett antal åtgärder som kan vidtas för att få fler personer med utländsk bakgrund att vilja söka till polisutbildningen och Polismyndigheten

Nio idékoncept på lösningar och åtgärder att vidareutveckla och pilottesta

Under uppdraget har ett antal potentiella lösnings- och åtgärdsförslag identifierats. Ett antal av dessa har framkommit i intervjuer medan framtagandet av andra uppslag på åtgärder baserats på identifierade utmaningar, insikter och behov. Det finns en nära koppling mellan attrahera- och behållarbetet då nuvarande poliser är viktiga ambassadörer för polisyrket i mötet med medborgare och andra aktörer. Det är också viktigt att det finns en överensstämmelse mellan bilden av Polismyndigheten i det externa perspektivet och den sanna bilden från de som är anställda inom myndigheten. De förslag som presenteras i denna rapport har fokus på det externa perspektivet, hur man till exempel bättre kan nå målgruppen personer med utländsk bakgrund. Det är dock viktigt att Polismyndigheten parallellt fortsatt arbetar med det interna perspektivet i dessa frågor, till exempel kopplat till hur språklig och kulturell kompetens kan tillvaratas i högre utsträckning eller skapa medvetenhet kring hur polisens bemötande påverkar utifrån att alla poliser är ambassadörer för myndigheten och polisyrket.

I detta avsnitt beskrivs följande:

- 9 övergripande idékoncept på lösningar och åtgärder som kan vidareutvecklas och anpassas, kategoriserade utifrån de olika möjlighetsområden som identifierats,
- 3 mer långsiktiga och strategiska initiativ som kräver stora insatser vad gäller genomförbarhet eller som rör arbetsgivar- eller lönepolitik.

Det finns åtgärder som vi bedömer har en hög effekt på att få fler personer med utländsk bakgrund att vilja bli poliser och söka till polisutbildningen och som i hög grad bedöms vara genomförbara (låg resursinsats/kort tidsperspektiv). Andra åtgärder kan ha ett högt effektvärde, men som bedöms vara svårare att genomföra (hög resursinsats/ längre tidsperspektiv). Vid prioritering och val av vilka åtgärder och lösningar som Polismyndigheten ska arbeta vidare med bör dessa två perspektiv beaktas.

Viktigt att följa upp och utvärdera pilotprojekt

Det är viktigt att det finns en långsiktig, övergripande strategisk plan för hur åtgärderna ska genomföras och följas upp. Ett antal av förslagen ser vi är möjliga att på relativt kort tid utveckla och testa i form av pilotprojekt. Vid lyckosamma pilotprojekt kan de sedan skalas upp och implementeras i fler polisregioner eller inom hela myndigheten. I dessa delar är erfarenhetsutbytet av betydelse och med fördel bör en strukturerad process för att fånga in lokala och regionala initiativ som möjliggör erfarenhetsutbyte tas fram.

Uppföljning och utvärdering av framtida initiativ är centralt, vilket förutsätter att det finns en tydlig målbild för arbetet som går att följa upp och mäta (dvs genom indikatorer). Uppföljning och utvärdering är viktigt oavsett om det är initiativ som avser ett kortare pilotprojekt eller långsiktiga initiativ som ska löpa över en längre period. Ytterligare ett medskick kopplat till uppföljning och utvärdering är att säkerställa att redan pågående projekt som syftar till att öka mångfalden inom myndigheten följs upp och utvärderas. Detta är viktigt för att säkerställa att pågående projekt ger rätt effekt och bidrar till målet om att öka mångfalden.

Rekommenderade steg i den fortsatta processen:

- Identifiera pågående initiativ för att få en överblick av redan pågående aktiviteter.
- Ta fram en övergripande handlingsplan med prioritering kring vilka åtgärder som ska tas vidare.
- Initiera pilotprojekt. Börja smått, testa och justera. Låt t.ex. en region, ett PO eller LPO testa. Utvärdera, följ upp och sprid vidare.
- Skapa interna forum och strukturer för erfarenhetsutbyte där regionala och lokala initiativ kan föras vidare och utvärderas. Representanter från alla nivåer inom myndigheten kan delta på dessa informationsutbyten.



Överblick av möjlighetsområden och föreslagna åtgärder

Möjlighet Inkludering

Hur kan vi...
**få fler att förstå att
Polisen behöver deras
kompetens och att
polisyrket passar dem?**
Hur säkerställer vi att alla
nuvarande och framtida
poliser känner sig
välkomna och
inkluderade?

- Minska oro inför prövningen

Möjlighet Lokala förebilder

Hur kan vi...
**använda lokala
förebilder i
attrahera-arbetet och
säkerställa
representation?**

- Studentambassadörskap
- Polisinfluencer
- Tjejjym med Polisen

Möjlighet Fler vägar in

Hur kan vi...
**skapa fler och nya
vägar in till polisyrket?**
Kan vi öka samarbetet
med folkhögskolorna?
Kan civilanställd vara ett
första steg mot
polisyrket? Behöver alla
poliser ha samma
polisiära kompetens?

- Samverka med folkhögskolor
- Först civilanställd, sedan polis

Möjlighet Ökad medborgar- dialog



















Hur kan vi...
**stärka relationen till
medborgare genom
bemötande och på så sätt
påverka bilden av
polisen? Hur informera
och marknadsföra
polisyrket till föräldrar?**

- Studentambassadörskap
- Attrahera genom föräldrar
- Möt målgruppen på deras arena
- Åskådliggör hela polisyrket
- Tjejjym med Polisen

Strategiska och långsiktiga initiativ:

1. Utveckla långsiktiga relationer med unga i grundskole- och gymnasieålder
2. Lön som hinder i relation till bilden av polis som ett farligt och riskfyllt yrke
3. Fler vägar in till Polismyndigheten - olika typer av polisroller och kompetenser samt secondments med näringsliv och offentlig sektor

Överblick och översiktlig värdering av föreslagna åtgärder

| Nr | Åtgärd | Effekt på målet om ökad mångfald | Bedömd genomförbarhet |
|--|-----------------------------------|---|---|
| Åtgärdsförslag kopplat till det direkta attrahera-arbetet | | | |
| 1 | Minska oro inför prövningen |  |  |
| 2 | Tjejgym med Polisen |  |  |
| 3 | Möt målgruppen på deras arena |  |  |
| 4 | Studentambassadörskap |  |  |
| 5 | Askådliggör hela polisyrket |  |  |
| 6 | Polisinfluencer |  |  |
| 7 | Attrahera genom föräldrar |  |  |
| 8 | Samverka med folkhögskolor |  |  |
| 9 | Först civilianställd, sedan polis |  |  |

Bedömningskala:



Högt



Medel



Lågt/ mycket stor insats

Nio lösningsförslag som syftar till att bidra till ökad jämställdhet och mångfald

I tabellen till vänster presenteras nio förslag till åtgärder som bedöms bidra till målet om ökad jämställdhet och mångfald inom poliskåren.

Aktiviteter som beräknas ha en hög grad av genomförbarhet, exempelvis låg resursinsats i termer av personella och/ eller ekonomiska resurser eller stor effekt på målet om ökad mångfald har grön färg. Röd färg indikerar istället att åtgärder har lägre grad av genomförbarhet (till exempel mer kostsamma eller kräver mer personella resurser för att genomföra). Röd färg indikerar även att aktiviteten bedöms ha lägre effekt på målet om att öka jämställdhet och mångfald.

Graden av genomförbarhet och bedömd effekt på övergripande mål presenterades vid möte med representanter från Polismyndigheten och PwC den 5 april 2023.

Förslag till lösningar och
åtgärder: *Det direkta
attrahera- arbetet*

Minska oro inför prövningen

I intervjuer lyfts en önskan om mer information eller möjlighet till stöd i förberedelser inför säkerhetsprövning och psykologintervjun. Givetvis är det en svår balansgång mellan att säkerställa att kandidater som vill söka till polisutbildningen har tillräckligt med information utan att delge information som riskerar att utarma säkerhetsprövningen eller psykologsamtalen i sig. Det uppges finnas en särskild oro bland kandidater med utländsk bakgrund eftersom det finns en bild av att man under säkerhetsprövningen, men även i vissa fall psykologsamtalen, tittar djupare och ställer fler frågor kring födelseland och härkomst. Det finns en oro eller osäkerhet kring vilka frågor som kan komma, om de som intervjuar har en god förståelse för deras bakgrund och kultur och hur man bör tänka kring frågor om familj, släkt och bekanta då det sociala släkt- och familjenätverket inom vissa kulturer skiljer sig från det traditionellt svenska.

Möjliga idéförslag:

- Undersöka vilken information, utöver den som ges kandidater idag som skulle kunna ge en bättre förberedelse inför samt förståelse för säkerhetsprövningen.
- Beskriva på en övergripande nivå vilka teman som behandlas under säkerhetsprövningen.
- Kartlägga vilka frågeställningar som kan finnas gällande säkerhetsprövningen och publicera en FAQ i kommunikationskanaler såsom PPV och Polisens hemsida.



Adresserar utmaning: *Oro inför antagningsprocessen*

“Jag har flytt från krig, jag funderade på hur min bakgrund skulle påverka under psykologsamtal och säkerhetsprövningen.”

“Min kusins man är kriminell, jag har ingen kontakt med honom eller min kusin, men kommer det påverka mig i säkerhetsprövningen?”

Effekt på målet om ökad mångfald:



Minskad osäkerhet inför antagningsprocessen kan minska risken för att personer inte genomgår hela antagningsprocess på grund av oro inför säkerhetsprövningen. För de flesta handlar det troligen dock om en förbättrad användarupplevelse och förståelse kring varför vissa frågor ställs och hur Polismyndigheten ser på svaren.

Genomförbarhet:



Intervjuade personer som har haft kontakt med exempelvis nuvarande polis som kunnat berätta om säkerhetsprövningen uppgav att de tack vare kontakten varit mindre oroliga inför antagningsprocessen. Enklare möten och dialoger med personer i antagningsprocessen bedöms vara förhållandevis enkla att genomföra och ha god effekt. Möjligheten att få prata med någon som har liknande bakgrund lyfts fram som viktig aspekt, då dem uppfattas ha lättare att förstå den egna situationen och själva frågan.

Tjejgym med Polisen

Av både statistik och forskning framgår att kvinnor och män rör på sig i olika utsträckning. Exempelvis är fysisk aktivitet och deltagande i idrottsföreningar lägre bland flickor med utländsk bakgrund. Vana av fysisk aktivitet kan tänkas påverka självkänslan inför antagningsprocessens fys- och muskeltester men även resultatet vid dessa prövningstillfällen. I intervju beskrivs av primärt kvinnor med utländsk bakgrund att de känner oro inför fys- och muskeltesterna. Några berättar även att de överväger eller har valt att vänta med att boka tid för prövning tills de känner sig mer redo. Under den tiden finns en risk att intresset för polisyrket svalnar eller att andra utbildnings- och arbetsmöjligheter uppstår. Även den kvantitativa analysen visar på att kvinnor med utländsk bakgrund presterar sämre i de fysiska momenten under prövningstillfället.

De fysiska testerna och förberedelse inför dessa tester beskrivs som en barriär för kvinnor på så sätt att fysisk aktivitet sker i mindre utsträckning men också att det inom vissa familjer och kulturer kan ses som olämpligt för kvinnor att besöka exempelvis ett gym eller simhall. Därtill visar tidigare nämnd forskningsstudie att föräldrar med utomeuropeisk (Somalia, Eritrea och Syrien) bakgrund inte låter deras döttrar ta sig till och från träningar på egen hand i samma utsträckning som söner tillåts att ta sig till träningar utifrån upplevd otrygghet.

Därmed ser vi möjligheter för polismyndigheten att **stötta kvinnor som antingen har intresse för polisutbildningen eller bokat tid för prövning**. Det skulle exempelvis kunna innefatta att **erbjuda träningsstillfällen för kvinnor eller genomföra pass på tjejgym**. Polismyndigheten skulle även kunna se över möjligheten att genomföra **digitala träningsstillfällen** som kan ske i hemmiljön, som ett steg i att få fler kvinnor att känna mindre oro inför antagningsprocessen.

Denna typ av träningsstillfällen, som kan rikta sig särskilt till kvinnor och kvinnor med utländsk bakgrund, kan även bidra till **ökad dialog med dessa grupper och på så vis bidra till ökat intresse och positiv uppfattning av myndigheten**. Samtalen kan då handla om hur det är att vara kvinna eller ha utländsk bakgrund inom myndigheten, som också är ett orosmoment och som kan vara ett hinder. Om man dessutom kan genomföra sådana träningsstillfällen med kvinnliga poliser bidrar man till att visa på **förebilder inom myndigheten**. Det kan fungera som extra motivation inför antagningsprocessen.

Adresserar utmaning: *Behov av att möta målgruppen på deras arena & Oro inför antagningsprocessen*

Möjlighet
Ökad
medborgar-
dialog

Möjlighet
Lokala
förebilder



Effekt på målet om ökad mångfald:

Att bidra till ökad självkänsla och motivation inför prövningsdagen kan vara ett viktigt steg i att inte tappa kandidater som är intresserade av polisyrket men som känner oro inför de fysiska testerna. Det kan också inspirera och få fler kvinnor med utländsk bakgrund att vilja bli poliser.

Genomförbarhet:

Planering och genomförande av sådana initiativ kräver personella resurser, men särskilda utbildningar för medarbetare som ska genomföra träningspass bedöms inte behövas.

Möt målgruppen på deras arena

I dagsläget genomför Polismyndigheten en rad attrahera-aktiviteter, exempelvis i form av informationsträffar för att locka fler personer till polisyrket. Dessa informationsträffar sker bland annat på polisstationer runt om i landet, under arbetsmarknadsdagar eller på torg då poliser och representanter från myndigheten finns tillgängliga för att svara på frågor och berätta om arbetsmöjligheter inom polismyndigheten.

Det beskrivs att det finns ett förhållandevis stort intresse för möjligheten att tala med polisen och representanter från myndigheten men att Polismyndigheten inte alltid befinner sig i **rätt miljö för att möta målgruppen**. Vid tillfällen då Polisen informerar på torg i lokalområden ser alla vilka som går och pratar med polisen. Det kan göra det svårt för boenden i utsatta områden att nyttja dessa tillfällen. Det kan bero på att det finns kriminella i närheten som bevakar vilka som är där, eller att det finns en omgivning som inte anser att det är lämpligt. För att nå ut med informationen är det därför viktigt se över och säkerställa möjlighet att möta dessa personer i **miljöer där de får möjlighet att vara mer diskreta med sitt intresse för polisyrket**. Det skulle exempelvis kunna vara genom **besök i bibliotek, lokala föreningar, tjejjym, tjej- eller kvinnojourer eller digitala forum**.

Ytterligare en aspekt kopplat till ökad medborgardialog är att säkerställa att myndigheten möter rätt målgrupp på rätt arena. Flertalet vi talat med menar på att det är viktigt att **satsa på relationsskapande och medborgardialog i tidiga åldrar**. Därmed kan en arena vara förskolor samt grund- och gymnasieskolor för att bidra till en positiv bild av polisen redan i ung ålder - detta utvecklas i ett av de tre långsiktiga strategiska initiativen som beskrivs längre fram i rapporten.

Initiativet handlar således om att:

- 1) Identifiera fredade zoner såsom tjejjym, bibliotek, lokala föreningar, skolor eller digitalt
- 2) Marknadsföra dessa träffar på ett sätt som når ut till målgruppen, t.ex. genom samarbeten med grund- eller gymnasieskolor där lärare kan hjälpa till med att informera.

Adresserar utmaning:

Behov av att möta målgruppen på deras arena & Polisens bemötande påverkar synen på myndigheten och yrket

“Vi kommer inte att nå målgruppen om vi inte möter de i fredade zoner där de befinner sig”



Effekt på målet om ökad mångfald:

Att möta målgruppen i rätt miljöer kan bidra till att initierade aktiviteter som genomförs får effekt och når ut till målgruppen på ett mer effektivt sätt. Samtidigt lyfts det att det fortsatt är viktigt att polisen syns på öppna gator och torg i publika sammanhang i förebyggande och attrahera-syfte, särskilt i utsatta områden.

Genomförbarhet:

Flera pågående uppsökande initiativ för att berätta om och svara på frågor kring polisyrket pågår redan. Att pröva att genomföra informationsträffar i nya arenor behöver inte kräva ytterligare personella eller ekonomiska resurser från Polismyndigheten, utan istället en omprioritering.

Studentambassadörskap

För att stötta personer som är nyfikna på polisutbildningen och polisyrket kan nuvarande studenter på polisutbildningen fungera som studentambassadörer för att inspirera fler att söka till polisutbildningen. Många universitet- och högskolor har idag olika former av studentambassadörskap där studenter är timanställda av lärosätena med syfte att delta på olika former av mässor, aktiviteter och marknadsföringskampanjer med syfte att attrahera fler till de program som lärosätena erbjuder. Polismyndigheten kan här **utveckla samarbetet med lärosätena och skapa en tydlig struktur kring studentambassadörskap på polisutbildningarna.**

Polisstudenter kan ansöka om att få bli studentambassadörer där de bland annat kan tänkas:

- Delta vid studentmässor (t.ex. SACO-mässan) tillsammans med poliser
- Delta i attrahera-kampanjer och aktiviteter i utsatta områden
- Delta i digitala informationsträffar eller digitala chattar - "*Chatta med en polisstudent*".
- Delta i olika former av mentorskaps- eller fadderprogram riktat till såväl individer som klasser/ skolor inom utsatta områden eller andra områden på grundskole- och gymnasienivå. Det finns redan idag exempel på detta i t.ex. Borås (se sid 36).
- Åka ut till skolor för att berätta om varför de valde att bli poliser och om polisutbildningen
- Delta i kommunikations- och marknadsföringskampanjer.

Likt polisambassadörer med utländsk bakgrund ser vi ett värde i att polisstudenter med utländsk bakgrund fungerar som förebilder och ambassadörer och kan inspirera personer med liknande bakgrund att själva söka till polisutbildningen. Samtidigt är det viktigt att visa på en bred representation och våga prata om att Polisen behöver en ökad mångfald och ett **tydligt varför**. Visa på att alla behövs. Skapa en form av engagemang, en känsla av att man är behövd.

Därtill kan ambassadörskap vara en **merit och utvecklande** för de polisstudenter som väljer att engagera sig. De får möjlighet att nätverka och erfarenhet av att träffa olika människor, samtidigt som de får möjlighet att tjäna pengar genom att ha ett extrajobb vid sidan av studierna.

Adresserar utmaning:

Ett farligt yrke... och är polisyrket något för mig? Osäkerhet kring antagningsprocessen.

För att utveckla arbetet med studentambassadörskap kan Polismyndigheten dra lärdomar av pågående initiativ inom Polishögskolan i Borås eller Malmö Universitet. Polismyndigheten kan även ta inspiration av hur universitet och högskolor i landet arbetar med studentambassadörskap i attrahera-arbetet till de olika programutbildningarna som lärosätena erbjuder.



Möjlighet
Ökad
medborgar-
dialog

Möjlighet
Lokala
förebilder

Effekt på målet om ökad mångfald:

Studentambassadörer kan inspirera personer med utländsk bakgrund att söka till polisutbildningen. Ambassadörer kan även stötta sökande genom att svara på frågor om antagningsprocessen och utbildningen och minska oro inför prövningsdagen.

Genomförbarhet:

Det pågår redan idag olika lokala och regionala initiativ, men en tydligare struktur och systematik i användandet av studentambassadörer genom ett utökad samarbete med lärosätena kan ge stora effekter som dock kräver samordning och personella resurser. Det innebär också en kostnad i form av lön till studentambassadörerna.

Åskådliggör hela polisyrket

En anledning till att personer som är nyfikna på polisyrket tvekar inför att söka till polisutbildningen är bilden av polisyrket som ett farligt, riskfyllt och våldsamt yrke. En del upplever att de av denna anledning endast vill arbeta i inre tjänst, medan andra menar på att det snarare handlar om att den lön som erbjuds i relation till den upplevda bilden av risker i polisyrket är för låg. Bilden av polisyrket baseras i många fall på nyhets- och medierapportering, från TV-serier och filmer samt från händelser som man ser i sitt boendeområde där polisen ingriper på olika sätt.

Det finns ett behov av att åskådliggöra och synliggöra polisyrket och alla de arbetsuppgifter som ingår samt att ge en mer rättvisande bild av polisyrket i förhållande till den bild som flera personer i nyfikenhets- och intressefasen har. Poliserna vi har pratat med beskriver att de inte känner denna oro eller upplever att det är ett farligt yrke på så sätt, utan att de snarare genom polisutbildningen fått goda verktyg i att hantera risker och att man ofta, om än inte alltid, kommer långt genom kommunikation utan att använda våld. Detta behov är särskilt viktigt för kvinnor med utländsk bakgrund, medan män med utländsk bakgrund inte lyft denna oro i samma utsträckning.

Ett sätt att skapa en mer nyanserad bild av vad polisyrket innebär kan vara att undersöka hur Polismyndigheten kan visa på hela polisyrket och att det är en förhållandevis liten del som innebär uttryckningar där våld används, även för polis i yttre tjänst. Intervjuade menar på att de eventuellt har en felaktig bild av i vilken omfattning som poliser utsätts för exempelvis hot och våld eller hamnar i riskfyllda situationer. Att visa hela polisyrket kan också **visa på bredden av arbetsuppgifter och behovet av olika kompetenser** som vi nämnt tidigare.

Det finns också möjlighet att se över vilka som informationen riktar sig till, exempelvis kan det som tidigare nämnts vara värdefullt att rikta marknadsförings- och kommunikationskampanjer till föräldrar men även partners och sambos. Till exempel en kampanj där Polismyndigheten tackar mamma och pappa, eller partner/ sambo för att Polisen får låna deras deras son/dotter/ älskade i det viktiga arbetet med att göra Sverige tryggt och säkert ("Vi lovar att ta hand om...").

Adresserar utmaning: *Ett farligt yrke där lönen inte står i proportion till risken*



Effekt på målet om ökad mångfald:

Genom att belysa fler aspekter av polisyrket och förändra bilden av polisyrket som mycket riskfyllt kan fler lockas till yrket.

Genomförbarhet:

Initiativet handlar i mångt och mycke om kommunikation och att nå ut med budskap som kan attrahera relevanta målgrupper, men ändå vara sann och transparent kring att det ibland uppstår riskfyllda situationer men att poliser i dessa fall får utbildning i att hantera sådana situationer.

Polisinfluencer

De senaste åren har det blivit allt vanligare att företag och organisationer använder olika former av influencers i sitt reklam-, medie- och marknadsföringsarbete. Genom att utnyttja den tillit och trovärdighet influerare har som trendsättare och förebilder för sina lojala följare och beundrare, kan de nå ut till och påverka målgruppen för produkterna mer effektivt. Polismyndigheten har tidigare anlitat externa influencers för att marknadsföra polisutbildningen och det finns redan idag poliser som är kända som "Tik tok-poliser" eller som är aktiva på andra sociala medier, även om det sker på eget initiativ.

Ett återkommande förslag under genomförda intervjuer är möjligheten att visa fler poliser med utländsk bakgrund inom polisyrket. Det beskrivs vara viktigt för att skapa bilden av att personer med utländsk bakgrund finns inom myndigheten och att det är en arbetsplats där man passar in och känner sig välkommen. Vi vill dock poängtera att de även kan vara viktigt att framhålla förebilder med en bredd av bakgrund och även personer utan utländsk bakgrund som förespråkar vikten av mångfald inom Polisen.

Utöver att visa på en mångfald inom Polismyndigheten och inom poliskåren specifikt framhålls att **synliggöra poliser från socioekonomiskt utsatta områden**. Vidare framhålls att för att kampanjer där Polisen lyfter fram lokala förebilder med utländsk bakgrund ska bli trovärdigt behöver **personen bakom uniformen** lyftas fram. Detta kan innebära att visa att polisen även är förälder, att polisen är från ett utsatt område eller att hen firar särskilda religiösa eller kulturella högtider. Det vill säga, att arbeta mer med personporträtt i bild- och videoformat på sociala medier. Här kan man inspireras av hur Försvarsmakten arbetat med att synliggöra kvinnor inom Försvarsmakten genom [personporträtt och intervjuer](#). **Kvinnliga ambassadörer med utländsk bakgrund** kan vara särskilt viktiga att lyfta fram utifrån den bild många fortfarande har av hur en polis ser ut och vad som krävs. Att då visa på kvinnliga poliser med utländsk bakgrund framhålls som särskilt viktigt för att attrahera fler kvinnor till yrket.

En viktig aspekt i arbetet med att lyfta fram lokala förebilder är att säkerställa att **representationen i exempelvis reklamkampanjer är trovärdig och stämmer överens med de poliser som medborgare möter i lokalsamhället**. Lokala förebilder kan exempelvis lyftas fram genom besök på skolor, på fritidsgårdar eller på lokala kultur- och samhällsdagar där Polisen kan möta invånare i olika stadsdelar.

Det är också viktigt att **reflektera över i vilka forum som Polismyndigheten lyfter fram förebilder**. I marknadsföring och kampanjer som syftar till att lyfta lokala förebilder samt visa på fler ambassadörer och poliser som har utländsk bakgrund finns även goda möjligheter att visa på olika arbetsuppgifter eller inriktningar som polisyrket kan innefatta. Detta kan i sin tur öka intresset bland målgruppen som inte primärt lockas av att arbeta inom ingripande verksamheten alternativt visa på en mer rättvisande bild av polisyrket vad gäller risker i yrket.

Detta initiativ handlar om att hitta en struktur för hur Polismyndigheten kan använda lokala förebilder som en form av polisinfluencer, att använda till exempel sociala medier som Tik Tok och Snapchat för att nå ut till yngre generationer. I intervjuer framhålls att det är viktigt att anpassa marknadsföringen till olika typer av målgrupper, då personer med utländsk bakgrund inte är en homogen grupp.

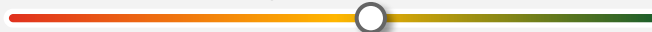
Adresserar utmaning:

Behov av lokala förebilder och representation & bilden av en svensk, mansdominerad myndighet



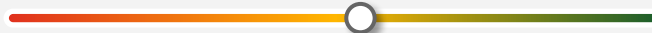
Ambassadörskap och förebilder kan vara särskilt viktigt för att locka kvinnor med utländsk bakgrund. En kvinna med utländsk bakgrund som vi talat med upp gav att det inte var förrän hon började arbeta som civilanställd som hon insåg att det fanns poliser som var som henne, korta och med utländsk bakgrund.

Effekt på målet om ökad mångfald:



Lokala förebilder och representation lyfts av många fram som en viktig faktor som kan få fler att bli nyfikna på polisyrket och söka sig till polisutbildningen. Lokala förebilder kan skapa en större känsla av igenkänning och få fler att inse att de har vad som behövs.

Genomförbarhet:



Utmaningen är att säkerställa att det blir genuint och äkta om influencerkonceptet ska användas som i traditionell mening. Det finns även frågor kring etik, personsäkerhet och personskydd som behöver beaktas. Det går dock att genomföra influencerkonceptet på flera sätt, till exempel genom samarbeten med lokala profiler i vissa områden. Viktigt är att de då kan stå bakom värdegrund etc.

Attrahera genom föräldrar

Dialog och relationsskapande möten med medborgare är som tidigare påtalat viktigt för att locka dessa personer till polisyrket och inte minst i utsatta områden där relationen till poliser och synen på polisyrket inte alltid är positiv. Mot bakgrund av detta och eftersom föräldrar visar sig vara viktiga vid yrkes- och utbildningsval ser vi en möjlighet att **utöka dialogen mellan Polismyndigheten och föräldrar**. Detta eftersom föräldrarnas bild av polisyrket påverkar deras döttrars och söners egen bild av och intresse för polisyrket, särskilt under gymnasieåldern. Att möta föräldrar för att svara på frågor och berätta om Polismyndigheten och vad polisyrket i Sverige innebär kan därför vara ett steg i att skapa en positiv bild av polisyrket. Detta kan vara särskilt viktigt bland personer och familjer med utländsk bakgrund eftersom föräldrarnas bild av polisen i hemlandet kan påverka bilden av polisen i Sverige, men då det även kan finnas kulturella skillnader som påverkar syn på polisyrket och vem som är polis. I mötet med föräldrar finns till exempel en möjlighet att visa på att polisyrket passar väl för kvinnor och förklara varför kvinnor behövs i poliskåren och berätta om vad yrket innebär i relation till våld, risker etc.

För att skapa en positiv dialog och chans att skapa en positiv bild av polisyrket bland föräldrar med utländsk bakgrund är det viktigt att kommunikationen är anpassad till målgruppen, det kan exempelvis **innebära att informationsblad eller informationsträffar genomförs på andra språk** än enbart svenska. Det är också viktigt att **möta dessa föräldrar i deras arenor**. Det kan exempelvis innebära att poliser från myndigheten träffar föräldrar i kyrkor, moskéer, vid föräldramöten i skolan, vid lokala föreningar eller till exempel på lokala caféer där många föräldrar träffas.

Genom att föräldrarna får en förståelse för polisyrket, vad det innebär i Sverige och varför polisen behöver öka mångfalden kan det bidra till att föräldrarna i större utsträckning uppmuntrar och aktivt stöttar sina barns intresse eller ambitioner om att söka sig till polisyrket.

Adresserar utmaning: Påverkan från omgivningen

"Pappa avrådde från mig att bli polis, han var rädd för att jag skulle bli utsatt för rasism".

"Min familj har en negativ bild av polisyrket, de tror att poliser i Sverige är som i vårt hemland. Jag har inte ens berättat för alla släktingar att jag ska bli polis"



Effekt på målet om ökad mångfald:

Genom att rikta sig till föräldrar med utländsk bakgrund kan man skapa en mer positiv bild av polisyrket vilket kan bidra till att föräldrarna i större utsträckning uppmuntrar och aktivt stöttar sina barns intresse eller ambitioner om att söka sig till polisyrket. Samtidigt tar det tid att förändra attityder och normer, vilket minskar den bedömda effekten.

Genomförbarhet:

För att initiativet ska bli framgångsrikt behövs en struktur och ett stödmaterial- och kommunikationsmaterial. Vidare behöver lämpliga arenor för dessa möten identifieras, vilket kan variera från kommun till kommun och område till område. Det kräver också tid i form av personella resurser.

Samverka med folkhögskolor

Under genomförda intervjuer har ett antal personer som varit nyfikna på polisyrket uttryckt oro över antagningsprocessen, både vad gäller fys- och muskeltesterna men även begåvningsstestet och kunskaper i det svenska språket. Av antagningsdata från år 2022 är det också tydligt att många med utländsk bakgrund faller bort då de inte uppfyller betygskraven, bland män med utländsk bakgrund är det 47 procent som inte uppfyller betygskraven.

I dagsläget erbjuder ett antal folkhögskolor runt om i landet olika former av polisförberedande utbildningar. En del av utbildningarna riktar sig till personer som saknar rätt behörighet för att kunna komma in på polisutbildningen, medan andra utbildningar riktar sig till personer som har fullständig gymnasiebehörighet men som på andra sätt vill förbereda sig inför antagningsprocessen och polisutbildningen. Utbildningarna är oftast en eller två terminer, men det finns också kortare utbildningar på cirka fem veckor som syftar till att förbereda personer inför antagningsprocessen. Utbildningarna består både av teoretiska kunskaper, men även fysisk träning och ibland även möten med yrkesverksamma poliser.

Ökad samverkan med folkhögskolorna och preparandutbildningarna kan bidra till att de personer som idag inte uppfyller betygskraven, är osäkra på om yrket passar dem eller känner att de behöver mer träning och hjälp med den fysiska förmågan får en långsiktig plan med målet att söka till polisutbildningen och klara antagningsprocessen. Genom ett ökat samarbete och samverkan med folkhögskolor kan Polismyndigheten hjälpa till att marknadsföra dessa utbildningar och själva delta på olika sätt, till exempel på det sätt som Region Väst och Högskolan i Borås samarbetar med Hjälmares folkhögskola. Samverkan med folkhögskolor kan innebära **ökad interaktion mellan studenter på dessa program och yrkesverksamma poliser, exempelvis genom besök på polisstationer**. Det skulle även kunna innebära **mentorskap** mellan poliser och folkhögskolestudenter eller mentorskap mellan folkhögskolestudenter och studenter på polishögskolan som nyligen genomgått antagningsprocessen och kan ge tips och råd.

Ökad samverkan med folkhögskolor kan även tänkas omfatta att se över möjligheten att **påverka utformningen av preparandutbildningar** och då ta hänsyn till aggregerade resultat från Plikt- och provningsverket kring antagningsprocessen. Till exempel har det i intervjuer framkommit önskemål om särskilt stöd med **yrkesinriktad språkkompetens**. Polismyndigheten kan även **tipsa om de polisförberedande programmen** för de personer som sökt polisutbildningen men inte klarar betygskraven, begåvningsstestet eller fys- och muskeltesterna. En stor andel av de sökande klarar inte betygskraven, dvs. steget innan man blir behörig att boka tid för provning. För att fånga upp och uppmuntra denna grupp kan ett peppigt mejl eller sms skickas ut om att denna möjlighet finns, som ett exempel och samtidigt tydliggöra att Polisen växer och behöver fler så att de gärna får söka igen när de uppfyller betygskraven samt hänvisning till vem man kan kontakta om man har frågor om betygskraven.

Adresserar utmaning: Betygskrav och oro inför antagningsprocessen

Möjlighet
Fler vägar
in

“När jag skulle söka [polisutbildningen] såg jag inga hinder mer än att jag skulle behöva plugga extra då jag kom till Sverige som vuxen och har svenska som mitt andra språk.”

“Jag skriver inte så bra på svenska och jag kan inte alla polisiära termer så jag var särskilt nervös inför begåvningsstestet”

47 %

av män med utländsk bakgrund uppfyller inte betygskraven (sökande under år 2022). Motsvarande siffror för kvinnor med utländsk bakgrund är 37 %.

Effekt på målet om ökad mångfald:



Ökad samverkan med folkhögskolorna kan göra att fler personer, och däribland personer med utländsk bakgrund, blir behöriga till polisutbildningen men även att fler känner sig förberedda inför provningstillfället. Mottagarkapacitet kan vara en begränsande faktor.

Genomförbarhet:



Samverkan med folkhögskolorna kan förväntas ge effekt på sikt. Polismyndigheten behöver i dialog med folkhögskolorna se hur samarbetet kan utvecklas, vilken kapacitet folkhögskolorna har samt behov av att eventuellt starta upp motsvarande utbildningar på andra folkhögskolor. En risk är att folkhögskola är ett främmande koncept för personer med utländsk bakgrund, varför utbildningsformen kan behöva kommuniceras tydligt.

Först civilanställd, sedan polis

I många intervjuer har ett genomgående tema varit "Fler vägar in", både kopplat till att vissa enbart vill arbeta i inre tjänst eller yttre tjänst men också att en del, framförallt kvinnor med utländsk bakgrund, ser det som ett stort steg att direkt söka till polisutbildningen och att civilanställd kan vara ett första steg på resan mot polisyrket. Framgent är det viktigt att fortsätta utveckla arbetet med att erbjuda fler vägar in till polisyrket. Detta diskuteras i ett av de tre långsiktiga strategiska initiativen. Inom ramen för nuvarande polisutbildning finns möjlighet att vidta åtgärder utifrån möjlighetsområdet fler vägar in.

Arbete som civilanställd

En väg in till polisyrket kan vara anställning som civilanställd. Flertalet personer som intervjuats i denna undersökning understryker att det varit under tiden som civilanställd som de blivit säkra på att de vill söka till polisyrket. Det kan också vara en möjlighet för kvinnor med utländsk bakgrund vars intresse för polisyrket, primärt i yttre tjänst, ifrågasätts av familj och vänner då det upplevs som farligt och riskfyllt. En del menar på att familj och omgivning i större utsträckning är mer positiva till att kvinnor arbetar civilt inom myndigheten och att steget att gå från civilanställd till polis är mindre både för individen och omgivningen när man väl är inne på Polismyndigheten. Som civilanställd möter man även i många fall flera poliser och kan då få en mer positiv bild av yrket samt uppmuntran från kollegor som gör att man väljer att söka. I intervjuer lyfts att många tagit steget till att söka polisutbildningen efter att de mött poliser i sin roll som civilanställd som uppmuntrat de till att söka alternativt att de sett att det finns personer som ser ut som en själv som är poliser. En person beskrev att drömmen om att bli polis blev mer verklig när hon såg att det fanns andra som henne som var poliser.

Ett viktigt steg i att attrahera fler personer med utländsk bakgrund till polisyrket kan vara att se över hur civila tjänster inom myndigheten kan marknadsföras för att locka fler personer med utländsk bakgrund till tjänster inom till exempel kontaktcenter, passhandläggning eller gränspolisen. Genom att skapa en möjlighet att få börja som civilanställd inom utvalda funktioner och sedan genom till exempel mentor- eller ambassadörskap få en bättre bild av polisyrket med målet att söka den vanliga polisutbildningen. Det kan riskera att leda till högre personalomsättning i denna typ av funktioner, men kan samtidigt gynna hela Polismyndigheten långsiktigt.

Samarbete med Försvarsmakten

Se över hur ett närmare samarbete med Försvarsmakten kan utvecklas för att fånga in de personer som genomför GMU eller som inte blir antagna till GMU, men som skulle kunna vara aktuella för antagningsprocessen till polisutbildningen. Till exempel genom kommunikation i stil med "Visste du att du efter avslutad GMU har möjlighet att söka till polisutbildningen då du redan uppfyllt de fysiska kraven", det vill säga visa på att man redan har klarat vissa delar av antagningsprocessen i syfte att minska trösklarna.



Vilka ytterligare vägar in till polisyrket kan etableras för att locka fler personer med utländsk bakgrund till polisyrket?

Effekt på målet om ökad mångfald:

Fler vägar in till polisyrket kan göra att Polismyndigheten når en bredare målgrupp och gör att fler personer med utländsk bakgrund lockas till Polismyndigheten och polisyrket.

Genomförbarhet:

Fler vägar in är ett långsiktigt arbete som kan ge effekt på sikt. Det är viktigt att säkerställa uppföljning och utvärdering av dessa insatser, även om de genomförs under en längre tidshorisont.

Långsiktiga och
strategiska initiativ

Långsiktiga och strategiska initiativ

Tre långsiktiga och strategiska initiativ för att möta framtidens polis

Utöver de lösnings- och åtgärdsförslag som identifierats ser vi tre mer långsiktiga och strategiska initiativ för att möta framtidens polis. Dessa initiativ ser vi är viktiga att analysera djupare och arbeta vidare med i syfte att säkerställa att Polismyndigheten är relevant som arbetsgivare för framtidens poliser.

- **Utveckla långsiktiga relationer med unga i grundskole- och gymnasieålder**

I början av rapporten refereras till Skolverkets kunskapsöversikt om vad som påverkar val av gymnasieutbildning och vid vilken ålder som intressen och preferenser kring utbildning och yrke börjar formos. I intervjuer och samtal lyfter både poliser såväl som extern personer att det är viktigt för Polismyndigheten att redan i tidig ålder väcka en nyfikenhet och ett intresse för polisyrket. Det handlar också om att visa att polisyrket är viktigt, att Polisen behöver många olika typer av kompetenser och bakgrunder och att skapa en rättvisande bild av hur en polis är och ser ut. Det handlar också om att få fler att inse att polisyrket kan vara något för dem samt att få bort fördomar om vem eller vilka som kan bli och vara poliser. Dessa relationer är extra viktiga att bygga och utveckla i utsatta områden, där det finns en mer utbredd negativ bild av poliser och där förtroendet för Polisen och myndigheter i stort är lägre än samhället i övrigt.

Det personliga mötet kan skapa en positiv erfarenhet som en person bär med sig länge, även om omgivningen ger uttryck för annat. Den egna upplevelsen vinner oftast. Relationerna kan utvecklas genom olika formella skolbesök, spontanbesök vid fritidsgårdar, event- och festivaler som riktar sig till barn och unga i dessa områden eller genom att arbeta med mentorskapsprogram där till exempel studenter från polisutbildningen deltar. Här finns redan idag flera lokala och regionala initiativ som skulle kunna utvärderas och spridas, om inte nationellt så till de kommuner och områden som har en hög andel utländska medborgare. Ett sådant exempel är Näktergalen i Malmö. Det kan vara ett sätt att även närma sig föräldrarna.

- **Lön som hinder i relation till bilden av polis som ett farligt och riskfyllt yrke**

Vid genomförande av undersökningar som syftar till att belysa åtgärder som arbetsgivare kan vidta för att behålla nuvarande medarbetare och attrahera framtida medarbetare är det inte ovanligt att en högre lön lyfts fram som en lösning.

I detta uppdrag är en insikt att lönen i relation till den risk som yrket innebär anses vara för låg för en del av de personer som intervjuats. Ekonomiska hinder kopplat till polisutbildningen eller att börja studera har inte varit en tydlig eller generell faktor som lyfts i intervjuer. Lönen har däremot lyfts av många fram som en viktig, om än inte avgörande faktor. Det kan röra synen på ingångslön och framtida förväntad löneutveckling som polis, som då utgör ett hinder för att söka polisutbildningen, även om det finns andra förmåner och parametrar som kan väga upp (t.ex. möjlighet till ett spännande yrke eller en trygg anställning).

I de samtal vi har haft sätts lönen i relation till den bild som respondenterna har av hur farligt eller riskfyllt polisyrket upplevs vara. Det är en uppfattning som ofta baseras på nyhetsrapportering eller filmer/TV-serier. Genom att bättre belysa arbetsmiljön och riskerna, som kanske inte alltid är lika stora eller överensstämmer med den bild flera av respondenterna har av polisyrket, kan den efterfrågade riskpremie i form av högre lön möjligen minskas. Oaktat detta lyfter dock flera att frågan om lön är viktig och en faktor som påverkar valet att bli polis eller inte. Frågan om lön och förmåner är dock i slutändan en fråga för Polismyndighetens arbetsgivar- och lönepolitik samt fackliga förhandlingar. Det kan även finnas andra förmåner och villkor som påverkar bilden av helhetserbjudandet till anställda.

Långsiktiga och strategiska initiativ, forts.

- **Fler vägar in till Polismyndigheten: Olika typer av polisroller och kompetenser**

I stort sett samtliga poliser rekryteras i dagsläget direkt från den traditionella polisutbildningen, där i princip alla får en likadan utbildning. Sedan år 2019 finns även en betald funktionsinriktad polisutbildning på 1,5 år för personer som har en relevant akademisk bakgrund och arbetslivserfarenhet inom ett antal områden. För att bli antagen till denna utbildning behöver man genomgå samma antagningsprocess som till den traditionella polisutbildningen. För tillfället (mars 2023) anges på Polismyndighetens hemsida att ansökningsprocessen och annonser nästa gång publiceras i januari 2024 och att nästa utbildningsstart preliminärt är planerad till januari 2025, vilket är mer än 1,5 år framåt i tiden. Det kan påverka de som idag är intresserade av utbildningsformen men som har svårt att planera för så långt fram i tiden. Även här kan man liksom den traditionella polisutbildningen fundera kring om man ska ha en form av löpande rekryteringsurval.

I januari 2022 startade även en verksamhetsintegrerad polisutbildning (funktionsinriktad polisutbildning med verksamhetsintegrerad inriktning) som vänder sig till civilanställda inom Polismyndigheten som inte har någon akademisk bakgrund. Man ska ha varit anställd i minst 18 månader och i övrigt gäller samma krav och mål som för ordinarie grundutbildning till polis.

I takt med att brottsligheten och kriminaliteten blir mer avancerad ökar kraven ständigt på polisens kunskaper och förmågor, men även kraven på specialisering. Poliser som arbetar med exempelvis IT-relaterad brottslighet, miljöbrott eller ekonomisk brottslighet kan tänkas behöva annan kunskap och kompetens än den som lärs ut på polisutbildningen. Dessa personer har samtidigt behov av polisiär kompetens, men möjligtvis inte i alla de delar som lärs ut under polisutbildningen (t.ex. poliskörning, pistolskytte eller vissa fysiska krav).

I detta uppdrag är *Fler vägar in* ett tydligt möjlighetsområde för Polismyndigheten, både utifrån nuvarande polisutbildning och struktur, men på sikt även utifrån ett bredare perspektiv. Att differentiera polistiteln och skapa olika former av polisroller där hänsyn tas till behovet av polisiär kompetens kan vara en väg framåt som kan göra polisyrket och Polismyndigheten som arbetsgivare mer intressant. Till exempel är det tydligt att flera av de vi intervjuat ser Polismyndigheten som en intressant arbetsgivare där de gärna vill använda sina erfarenheter från tidigare arbete och utbildning, men endast i inre tjänst. Att genomgå polisutbildningen som den ser ut idag och att behöva arbeta i yttre tjänst ses för dessa som ett hinder. Det kan till exempel handla om att man inte vill eller vågar arbeta i yttre tjänst, men också för att man inte upplever sig ha den fysik som krävs för att klara antagningsprocessen.

Secondments som gynnar individ och organisation

Ett idé- och lösningsförslag för att minska tröskeln till polisyrket, framförallt i inre tjänst, är att erbjuda olika former av secondments (sekunderingar) mellan Polismyndigheten och näringsliv (t.ex. banker och försäkringsbolag) men även offentlig sektor (t.ex. kommun/ socialtjänst, Skatteverket, Ekobrottsmyndigheten). Det kan ske åt båda hållen och kan både tänkas vara en form av tjänstledighet eller en form av in- och utlåning av personella resurser och kompetens med syfte att stärka kompetenser men också ett sätt att tillsammans med näringsliv och övriga offentliga sektorn arbeta med att bekämpa brottsligheten. Det huvudsakliga syftet är kompetensdelning och erfarenhetsutbyte.



Denna rapport har upprättats i enlighet med vårt, Öhrlings PricewaterhouseCoopers AB ("PwC"), uppdragsbrev daterat den 16:e november 2022. Uppdragsbrevet utgår från befintligt avtal mellan Öhrlings PricewaterhouseCoopers AB (556029-6740) och Polismyndigheten (202100-0076), med diarienummer A217.879/2018. Rapporten är endast upprättad för vår uppdragsgivares räkning, Polismyndigheten, (202100-0076). Öhrlings PricewaterhouseCoopers AB (organisationsnummer 556029-6740)/ PricewaterhouseCoopers AB tar inte något som helst ansvar gentemot någon annan än uppdragsgivaren som väljer att förlita sig på eller att agera utifrån innehållet i denna rapport. Inte heller tas något ansvar för att rapporten används för andra syften än för dem som förelegat vid uppdragets utförande.