



Rikspolisstyrelsens föreskrifter och allmänna råd om polismyndigheternas medverkan vid utbildning av polisaspiranter och nationell kursplan för aspirantutbildning;

RPSFS 2009:6

FAP 761-1

Utkom från trycket
den 5 februari 2009

beslutade den 19 januari 2009.

Rikspolisstyrelsen föreskriver följande med stöd av 3 § andra stycket polisutbildningsförordningen (1999:740) och meddelar följande allmänna råd.

Polisaspirant

1 § Med polisaspirant avses en polisstuderande som med godkänt resultat har avslutat de fyra första terminerna av polisutbildningen och efter rekryteringsförfarande innehar en tidsbegränsad anställning som polisaspirant.

Vid anställning av polisaspirant tillämpas 4 § lagen (1994:260) om offentlig anställning samt annan författning som innehåller bestämmelser som gäller vid offentlig anställning.

Utbildningens innehåll

2 § Polismyndigheterna ansvarar för genomförande av aspirantutbildningen. Den omfattar sex månader och ska genomföras i enlighet med den av Rikspolisstyrelsen fastställda nationella kursplanen.

3 § Polisaspiranten ska under aspirantutbildningen utveckla sin yrkeskompetens genom att under handledning omsätta teoretiska kunskaper i praktiskt handlande samt utveckla sina praktiska färdigheter och ett professionellt förhållningssätt i enlighet med Polisens värdegrund.

Utbildningen ska vara individuellt anpassad efter polisaspirantens behov i den utsträckning som behövs för att säkerställa att han eller hon efter fullgjord utbildning kan delta i det reguljära polisarbetet.

4 § Polisaspiranten är inte en ordinarie resurs under utbildningstiden och får inte ingå i minimibemanning eller arbeta planerad övertid.

Att aspiranten inte är en ordinarie resurs innebär att han eller hon inte får ges arbetsuppgifter som innebär att aspiranten ersätter en utbildad polis.

Rekrytering till aspirantutbildning

Allmänna råd

Tilldelning av utbildningsplatser sker genom Rikspolisstyrelsens försorg. Beslut om detta meddelas senast den 1 oktober respektive den 1 april varje år.

5 § Polismyndigheten ansvarar för rekrytering av polisaspiranter för en tidsbegränsad anställning vid polismyndigheten. Ansökningstiden ska vara tre veckor. Polismyndigheten avgör när anställningen som polisaspirant ska tillträdas. Erbjudande om anställning som polisaspirant ska meddelas skriftligt av polismyndigheten. Den sökande ska anmodas att skriftligen inkomma med svar till polismyndigheten, angående erbjuden utbildningsplats under tidsperiod som angivits av Rikspolisstyrelsen då utbildningsplatserna utlystes.

Roller och ansvar

6 § Polismyndigheten ska planera och genomföra aspirantutbildningen i enlighet med den av Rikspolisstyrelsen fastställda nationella kursplanen. Polismyndigheten ska vidare

- utse en aspiranthandledaransvarig vid myndigheten,
- utse aspiranthandledare och instruktörer för aspirantutbildningen,
- fortlöpande under utbildningstiden följa upp och återkoppla utbildningsresultatet för varje polisaspirant,
- efter avslutad utbildning ta ställning till om aspiranten har genomfört den med godkänt resultat och
- efter varje utbildningsomgång göra en utvärdering av utbildningen och lämna över utvärderingen till Rikspolisstyrelsen.

7 § Aspiranthandledaransvarig ansvarar för samordning och kompetensutveckling av aspiranthandledare och instruktörer.

8 § En aspiranthandledare handleder polisaspiranterna under aspirantutbildningen, ger återkoppling till aspiranterna och bedömer uppnådda resultat.

9 § En instruktör vägleder polisaspiranten och är dennes förman under respektive moment inom aspirantutbildningen. Det åligger instruktören

- att ge polisaspiranten återkoppling avseende uppnådda resultat,
- att upprätta bedömningsunderlag till grund för den slutliga prövningen om aspiranten har genomfört utbildningen med godkänt resultat och
- att delge aspiranthandledare ifyllt bedömningsunderlag.

Utbildningskrav m.m.

10 § Aspiranthandledare ska med godkänt resultat ha genomgått utbildning som följer en av Rikspolisstyrelsen fastställd kursplan. Till instruktör får den utses som av myndigheten bedöms vara särskilt lämpad för uppgiften.

Övrig utbildning

11 § Polisaspiranten får under utbildningstiden delta i annan lokal utbildning, om polismyndigheten bedömer det som särskilt angeläget.

Ledighet och sjukdom

12 § Vid sjukdom, föräldraledighet eller annan giltig frånvaro som överstiger tio arbetspass ska aspirantutbildningen förlängas med motsvarande tid.

Särskilt om handledning och instruktion

13 § Polisaspiranten ska kontinuerligt under hela utbildningstiden handledas av den utsedde handledaren.

Handledningen ska vara schemalagd och schemat, tillsammans med annan schemaläggning för aspiranten, vara färdigställt senast två veckor efter att aspiranten påbörjat sin utbildning hos polismyndigheten.

Handledningssamtal ska ske kontinuerligt och minst varannan vecka. Handledning kan genomföras enskilt eller i grupp. Om schemalagd handledning inte kan genomföras på grund av sjukdom eller annan frånvaro, ska förlorad handledningstid kompenseras.

Loggbok

14 § Polisaspiranten ska under utbildningstiden föra loggbok. Där förs anteckningar av polisaspiranten angående händelser och annat som förekommit och som kan ligga till grund för handledningssamtalen.

Bedömningsunderlag

15 § Ett av Rikspolisstyrelsen utarbetat formulär för nationellt bedömningsunderlag ska användas av instruktören och handledaren för att bedöma polisaspiranten. Det ska innehålla dokumentation av polisaspirantens resultat under provtiden och sparas av polismyndigheten.

Prövning och godkännande

16 § Polismyndigheten beslutar om godkännande av polisaspiranten efter genomförd aspirantutbildning. Vid bedömningen ska polisaspirantens kunskaper och färdigheter prövas mot kursplanens uppsatta syften och mål.

Om polismyndigheten gör bedömningen att aspiranten inte bör godkännas, kan myndigheten besluta om förlängd tid för anställningen. En förlängning får inte överstiga sex månader och inte understiga två månader.

Handläggning av polisaspirantbedömning

17 § Aspiranthandledaren ska vid två tillfällen under aspirantutbildningen samt en gång inför slutbedömningen upprätta bedömningsunderlag angående polisaspirantens lämplighet och färdigheter. Inför upprättande av bedömningsunderlaget ska skriftliga uppgifter rörande färdigheter och lämplighet inhämtas från de instruktörer som medverkat i aspirantens utbildning.

18 § Om bedömningsunderlag som upprättas under aspirantutbildningen ger vid handen att polisaspiranten inte presterar fullgodt resultat, ska följande rutiner tillämpas.

1. Polisaspirant och aspiranthandledare ska tillsammans upprätta en handlingsplan som tas fram i överensstämmelse med det nationella bedömningsunderlaget. Handlingsplanen ska delges polismyndighetens rekryterings- och aspirantansvariga eller motsvarande befattningshavare. Den ska på ett tydligt sätt ange vilka svagheter aspiranten har uppvisat. Av handlingsplanen ska framgå vilka åtgärder som ska vidtas och hur den ska följas upp. Till handlingsplanen ska kopplas en tidsplan.
2. Om brister kvarstår efter det att handlingsplanen har genomförts, ska de som är rekryterings- och aspirantansvariga informeras. En prognos avseende polisaspirantens möjlighet att uppnå godkänt resultat inom tiden för ordinarie aspirantutbildning ska upprättas. Om prognosen ger en positiv bild, ska en ny handlingsplan upprättas. Vid behov ska aspiranten erbjudas förlängning av den tidsbegränsade anställningen. En förlängning förutsätter att polismyndigheten bedömer att polisaspiranten inom begränsad tid kan komma att uppnå godkända resultat. Angivande av en positiv prognos ska inte anses som ett förhandsbesked om ett slutligt godkännande. Om prognosen ger en negativ bild, ska en prövning ske om eventuell förlängning av tiden för anställningen, alternativt besked lämnas om att aspiranten inte kommer att erbjudas anställning när den tidsbegränsade anställningen avslutas. En bedömning över ej uppnådda kunskaper och färdigheter under anställningen sammanställs och arkiveras vid icke godkänd aspirantutbildning. Polismyndigheten fattar beslut om att den tidsbegränsade anställningen upphör. Protokoll avseende beslutet ska upprättas.

Slutlig bedömning

19 § Den slutliga bedömningen ska grundas på en sammanvägning av uppnådda kunskaper och färdigheter. Samtliga moment under anställningen ska vara godkända. På grundval av den slutgiltiga bedömningen beslutar

polismyndigheten om godkännande av aspirantutbildningen och om vidare anställning. Besluten ska protokollföras. Den slutliga bedömningen bifogas den vid polismyndigheten upprättade personakten. Endast den slutliga bedömningen bifogas personakten i de fall då aspiranten är godkänd.

Avskiljande från anställningen m.m.

Allmänna råd

Om en polisaspirant inte blir godkänd efter genomförd utbildning, upphör anställningen när tiden för hans eller hennes tidsbegränsade anställning löper ut. Anställning som polisaspirant är inte att anse som en form av provanställning. Uppkommer en fråga om att genom ett arbetsgivarbeslut under löpande utbildningstid skilja aspiranten från hans eller hennes anställning på grund av aspirantens personliga förhållanden, ska ärendet lämnas över till Personalansvarsnämnden vid Rikspolisstyrelsen för prövning.

Denna författning träder i kraft den 9 februari 2009.

På Rikspolisstyrelsens vägnar

Bengt Svenson

Magnus Lundberg
(HR-avdelningen)