

Strävan efter allpoliser resulterar i halvpoliser

Publicerad 2016-02-14

Organisationskultur.

För en massa år sedan, när bankerna ännu var en plats dit man gick för att hämta ut pengar, hörde jag en historia. Enligt den skulle SEB ha tillämpat en princip som gick ut på att alla anställda, inklusive vd, skolades in i att sitta i kassan. Idén var att skapa en flexibel verksamhet (eller i alla fall bilden av en sådan) där även de högsta cheferna skulle vara beredda att rycka in vid toppar i det kundnära arbetet.

Jag kan inte gå i god för sanningshalten, men jag erinrar mig andra likartade historier med restaurangchefer på heta inneställen som utan att knorra ställt sig vid diskmaskinerna när det fattats folk. Det finns säkert åtskilliga exempel på sådan rörlighet än i dag.

Och visst är det lätt att sympatisera med tanken på att alla arbetar mot samma mål. Att helheten och slutresultatet är viktigare än delarna och det personliga självförverkligandet.

Men det finns också avigsidor med att betrakta anställda som fria nyttigheter som kan placeras lite var som helst – och som förväntas vara lika positiva, produktiva och lojala var de än hamnar. Det är inte minst den nya polismyndigheten ett exempel på.

Sociologen Micael Björk behandlar ämnet i boken ”Den stora polisreformen”. Mellan de teoretiska resonemangen hörs anonyma röster från fabrikgolvet. Uppgivenhet är det ord som kanske bäst sammanfattar talkören.

Utifrån sett är det svårt att bedöma vad som är sakliga invändningar och vad som är frustration över raserade rutiner. I boken beskrivs hur

en väl fungerande narkotikaenhet slagits sönder och hur det kommer att försämra effektiviteten.

Så kan det naturligtvis vara. Men man bör komma ihåg att prestationerna på många håll inom polisen var undermåliga även i den gamla organisationen. Alternativet till stram centralstyrning kan inte vara fria tyglar och att alla jobbar med det de vill, på det sätt de vill. För det funkar tyvärr inte heller. Alla har inte drivkraften att göra ett bra jobb. Vare sig inom polisen eller inom andra sektorer.

Men samtidigt måste man konstatera att motivation, kompetens och intresse givetvis påverkar ambitionsnivån. Att arbetsgivaren har laglig möjlighet att rumstera om bland anställda betyder inte att det är särskilt smart att flytta personer som arbetat 40 år på fältet till ett skrivbord mot deras vilja.

Men inom Polisen, som alltid ondgör sig över otillräckliga resurser, tycks denna självklarhet om motivation och fallenhet inte ha slagit rot.

Ingen verksamhet existerar i första hand för att tillgodose anställdas önskemål om arbetstillfredsställelse. Men varje arbetsgivare inser att man får ut mer av de anställda om man åtminstone strävar efter att i möjligaste mån sätta rätt person på rätt plats. Och om man samtidigt ser till både individ och helhet.

I Micael Björks bok hittar jag två illustrativa exempel på hur polisen envisas med att varken göra det ena eller det andra. Det ena rör Polisens kontaktcenter (PKC), där personal utan erfarenhet från brottsutredande arbete eller lagtolkning telefonledes tar emot allsköns anmälningar. Det som räknas är väntetid och mottagna samtal. Vad de upptagna anmälningarna leder till – i förhållande till förundersökningar, åtal och domar – bryr sig Polismyndigheten inte om. En enskild länk poleras. Kedjan glöms bort.

Det andra rör organisationen kring ”allpoliser”. En polis som tidigare arbetat med narkotika säger: ”När alla ska jobba med allt, till slut sitter man bara där med armarna i kors. Ansvarstagande, kunnighet och specialisering hänger ihop.”

Visst. Och i stället för allpoliser har vi fått halvpoliser.

Hanne Kjoller hanne.kjoller@dn.se

Ingen verksamhet existerar i första hand för att de tillgodose
anställdas personliga önskemål