



Granskning av Stiftelser

Internrevisionen

2021-04-13

Granskning av Stiftelser

INNEHÅLL

1	SAMMANFATTNING	3
2	INLEDNING	4
2.1	Bakgrund.....	4
2.2	Syfte och revisionsfrågor	4
2.3	Verksamhet som ingår i granskning och avgränsning	4
2.4	Informationsinsamling och metod	5
2.5	Bedömningsgrunder.....	5
3	KARTLÄGGNING STIFTELSE	6
4	BISYSSLOR	8
5	SAMMANFATTANDE BEDÖMNING OCH REKOMMENDATIONER	10

BILAGOR – beslut från rikspolischefen om åtgärder, 2021-04-09

1 Sammanfattning




Internrevisionen har under hösten 2020 fått ett uppdrag av rikspolischefen att granska stiftelser. Granskningen är ett tillägg till den beslutade revisionsplanen 2020-2022.

Syftet har varit att granska den interna styrningen och kontrollen av Polismyndighetens regelverk avseende anställda som har kopplingar till stiftelser, donationer/ arv och andra juridiska konstellationer. Detta har främst skett genom sökningar i Länsstyrelsernas stiftelsesök, genomgång av myndighetens regelverk och annan publicerad information, insamling av uppgifter från regioner och avdelningar samt intervju med representanter från HR-avdelningen.

Internrevisionen konstaterar efter genomförd granskning att omfattning och typ av stiftelser som finns som har ”polis” i sin ändamålsbeskrivning är 23, och av dessa har 11 stiftelser en styrelse innehållandes ledamöter som är polisanställda. Internrevisionen noterar att det ibland uppfattas som en del av tjänsteutövningen att inneha uppdrag i en stiftelse, som har som krav att ledamöterna är polisanställda. Stiftelser är dock självständiga juridiska personer. HR-avdelningen bör därför utreda om deltagande i en stiftelse, som har till ändamål att dela ut medel till polisanställda, ska betraktas som en del av tjänsteutövningen eller ska betraktas som en bisyssla.

Internrevisionen har tidigare granskat bisysslor och bedömde vid det tillfället att mer behövde göras för att medarbetare och chefer ska förstå vid vilka tillfällen arbetstagare bör ansöka om bisysslor. Slutsatsen från den här granskningen är att det fortfarande finns medarbetare och chefer som uppfattar regelverket som otydligt gällande vid vilka tillfällen som ansökan om bisyssla ska göras.

Tabellen nedan visar att internrevisionens granskning har resulterat i totalt 3 rekommendationer, fördelade utifrån internrevisionens modell för bedömning av brister som presenteras i rapporten.

	Antal
 Mycket väsentlig brist	0
 Väsentlig brist	2
 Mindre väsentlig brist	1

2 Inledning

Granskningen har genomförts som ett tillägg till den beslutade revisionsplanen för 2020-2022. Granskningen har genomförts på uppdrag av rikspolischefen.

2.1 Bakgrund

Syftet med en stiftelse är att stödja ett särskilt eller flera ändamål. En stiftelse har i normalfallet ett uppdrag att förvalta tillgångar och fördela dessa i enlighet med uppsatta stadgar och bestämmelser. Stadgarna och ändamålet bestäms av den som skapat stiftelsen. En stiftelse är en självägande förmögenhet som varaktigt ska främja ett bestämt ändamål och bildas vanligen genom att pengar avsätts i ett gåvobrev, ett testamente, ett styrelseprotokoll eller liknande. Stiftelsen förvaltas av antingen en styrelse (egen förvaltning) eller en förvaltare (anknuten förvaltning). Stiftelser regleras främst av stiftelselagen (1994:1220).

Regeringen har beslutat att alla stiftelser ska vara registrerade hos Länsstyrelsen efter den 1 januari 2016.

Under den senaste tiden har media rapporterat om stiftelser med koppling till anställda inom Polismyndigheten. Internrevisionen fick därför ett uppdrag att genomföra en granskning av området.

2.2 Syfte och revisionsfrågor

Syftet med granskningen har varit att granska den interna styrningen och kontrollen av Polismyndighetens regelverk avseende anställda som har kopplingar till stiftelser, donationer/ arv och andra juridiska konstellationer.

Målet med uppdraget är att utifrån myndighetsförordningens 3 § bedöma om Polismyndigheten efterlever gällande rätt avseende anställda som har kopplingar till stiftelser, donationer/ arv och andra juridiska konstellationer.

För granskningen har följande revisionsfrågor formulerats:

1. Vilken omfattning och typ av stiftelser, donationer/ arv och andra juridiska konstellationer finns som har "polis" i sin ändamålsbeskrivning?
2. Är polisanställdas delaktighet i stiftelser, donationer/ arv och andra juridiska konstellationer i överrensstämmelse med gällande regelverk?

2.3 Verksamhet som ingår i granskning och avgränsning

Samtliga regioner och avdelningar har omfattats av granskningen.

2.4 Informationsinsamling och metod

Inläsning av aktuell information inom området har genomförts. En sökning har genomförts i Länsstyrelsernas stiftelsesök¹. Polisregioner och avdelningarna har kontaktats för att kartlägga förekomst av stiftelser, donationer/ arv och andra juridiska konstellationer inom respektive polisregion och avdelning. Intervjuer med utsedda kontaktpersoner inom polisregionerna och avdelningarna har genomförts, liksom med representanter för HR-avdelningen. Information om stiftelser som har koppling till ett urval av andra myndigheter har inhämtats utifrån internrevisionens revisionsfrågor. Årsredovisningar och stadgar för stiftelser har inhämtats.

Avstämning har skett löpande med rikspolischefen under granskningens genomförande.

Granskningen har utförts under perioden oktober-november 2020, av internrevisorerna Pirkko Nylund, Philip Jansson, Maria Murelius och Stellan Söderman. Rapportskrivning har genomförts under december 2020. Internrevisor Pirkko Nylund är tjänstledig vid tidpunkten för beslut om åtgärder.

Rapporten sakgranskades i januari 2021 av samtliga avdelningar och polisregioner. Begäran om inhämtande av åtgärdsförslag skickades till RPC kansli i februari 2021. Samråd och delning av förslag på åtgärder har skett i mars 2021, där rekommendation 5.1 riktas till polisregioner och avdelningar, och rekommendation 5.2 samt 5.3 riktas till HR-avdelningen. Åtgärdsförslag återges i beslutsbilaga till rapporten.

2.5 Bedömningsgrunder

Internrevisionens iakttagelser, bedömningar och grunder för lämnade rekommendationer framgår av den löpande texten i rapporten. För respektive rekommendation har internrevisionen bedömt bristen vid tidpunkten för granskningen. Internrevisionens bedömning följer nedanstående mall.

Bedömning	Beskrivning
Röd - Mycket väsentlig brist	Brist som allvarligt påverkar Polismyndighetens måluppfyllelse enligt instruktion eller regleringsbrev och/eller medför stora negativa konsekvenser för Polismyndighetens verksamhet och/eller innebär att Polismyndigheten inte uppfyller myndighetsförordningens krav på effektivitet, lagenlighet, redovisning och hushållning.
Orange - Väsentlig brist	Brist som påverkar den granskade verksamheten så att uppställda mål inte nås och/eller medför betydande negativa konsekvenser för verksamheten.
Gul - Mindre väsentlig brist	Brist som inte påverkar den granskade verksamhetens måluppfyllelse men som medför negativa konsekvenser för verksamheten.

¹ <https://stiftelser.lansstyrelsen.se/>

3 Kartläggning stiftelser

På Länsstyrelsernas hemsida finns en söktjänst kallad Länsstyrelsernas stiftelsesök. Söktjänsten omfattar alla aktiva stiftelser som är registrerade i Länsstyrelsernas stiftelseregister. Stiftelser är en självständig förmöget som förvaltas för ett bestämt syfte. Den bildas genom att pengarna lämnas i ett gåvobrev, testamente, styrelseprotokoll eller liknande. En styrelse eller förvaltare har ansvaret för att ta hand om pengarna.² Internrevisionen har därmed inte mandat att granska vilka utdelningar som skett.

Iakttagelser

I granskningen inledde internrevisionen med att göra en sökning i Länsstyrelsernas stiftelsesök för att få information om vilka stiftelser som har ”polis” i ändamålsbeskrivningen. Sökningen visade på totalt 23 stiftelser. För att ta reda på om några av stiftelsernas representanter (styrelseordförande, styrelseledamöter) består av anställda inom Polismyndigheten gjorde internrevisionen en sökning på namnen i Outlook. Internrevisionens genomgång av sökningen gav att 11 av dessa bedömdes kunna ha koppling till Polismyndigheten genom anställda som har uppdrag som ledamöter i styrelser. Representation av polisanställda i utdelningsnämnder i stiftelser framkommer inte i Länsstyrelsernas stiftelsesök.

För att inhämta information om vilka stiftelser som myndigheten har kännedom om skickades även följande två frågor ut till samtliga polisregioner och avdelningar:

- Vilka stiftelser, donationer/ arv och andra juridiska konstellationer finns i er polisregion/avdelning, som i ändamålsbeskrivningen beskriver att den sökanden ska vara polisanställd?
- I vilka av dessa stiftelser finns representation av polisanställda i respektive stiftelsestyrelse?

I samband med utskick av frågorna till verksamheten fick internrevisionen i vissa fall frågor om hur kanslierna skulle gå tillväga för att ta fram efterfrågad information.

Av de underlag internrevisionen fått från framförallt polisregionerna framgick en diskrepans mellan det antal stiftelser som polisregionerna redovisat jämfört med vad internrevisionen fick fram via stiftelsesök. Sju av stiftelserna saknades i svaren till internrevisionen jämfört med Länsstyrelsernas stiftelsesök.

För att få information om stiftelserna har internrevisionen inhämtat stadgar och årsredovisningar för de stiftelser där det bedömts finnas en polisiär anknytning i form av att en polisanställd är ledamot i styrelsen. En genomgång av dessa visade att ändamålsbeskrivningarna som regel präglas av ett socialt patos och omtanke om polismän. Av årsredovisningarna framgick även att utomstående revisorer granskat och godkänt årsredovisningarna.

Kompletterande intervjuer genomfördes med utsedda kontaktpersoner. Av intervjuerna framgick att verksamheten använt olika tillvägagångssätt för att få fram information om stiftelser. Exempelvis har detta skett genom diskussion på ledningsmöten, vidarebeford-

² <https://www.lansstyrelsen.se/stockholm/bo-och-leva/om-pengar/stiftelser.html>

ran av frågorna inom verksamheten (PO, LPO, sektion eller enheter). I vissa fall diskuterades frågorna istället i mindre beredningsgrupper.

Vid intervju med polisregion Stockholm framkom att dåvarande Polismyndigheten i Stockholms län inför ombildningen 2015 gjorde en genomgång av förekomsten av stiftelser inom länet. Syftet var att föreslå vilka åtgärder som behövde vidtas avseende befintliga fonder/stiftelser med anledning av omorganisationen samt utifrån en generell översyn av dessa (vilka stiftelser fanns, utdelning av medel, att relevant dokumentation fanns). Genomgången resulterade i att den dåvarande Polismyndigheten i Stockholms län fick god kännedom om vilka stiftelser som fanns med polisanställda i styrelserna.

Av verksamhetens återkoppling avseende stiftelser, donationer och arv framkom att det i polisregion Stockholm finns "Hundarvet". Arvet var en donation till polisen för uppfödning och utbildning av bland annat polishundar. Utifrån att uppfödning av hundar inte ingår i polisens verksamhet bedömdes inköp av hundar från extern uppfödare kunna likställas med testators vilja. Ett separat konto finns för hundarvets medel. Hundarvet uppgick initialt till ca 1 284 tkr år 2016 och i december 2020 fanns 640 tkr kvar. En översiktlig genomgång av kostnader på kontot visar att inköp av hundvalpar gjorts. Arvsmedel har tidigare även använts för bland annat mat och logi i samband med särskilda utbildningsveckor för polishundarna vilket stämts av med jurist inom polisregionen som bedömt att detta varit förenligt med testators vilja. Beslut om att ta arvsmedel i anspråk fattas av chefen för operativa enheten i polisregion Stockholm³. En uppföljning av inköp gjorda med arvsmedel ska årligen redovisas till regionpolischefen.

Internrevisionen har även gjort en sökning på intrapolis på ordet "stiftelse" för att se vilken information som finns om stiftelser. Sökningen visade på 117 träffar varav fem avsåg information gällande stiftelser som har beröringspunkt med internrevisionens revisionsfrågor. De fem stiftelserna finns med på två polisregioners arbetsytor där information finns om hur bidrag kan sökas. Vidare anges att polisanställda kan ställa frågor till de två polisregionernas kanslier. En polisregion beskriver det som att regionen har ett antal stiftelser, som medarbetare vid behov kan söka ekonomiskt bidrag via. Dessa fem stiftelser fanns även med i Länsstyrelsens stiftelsesök alternativt i verksamhetens svar till internrevisionen. På intrapolis finns även information om stiftelser som förvaltas av Polisförbundet.

I granskningen har internrevisionen även kontaktat 17 internrevisionsfunktioner som ingår i "samverkansgruppen för statliga IR-funktioner" för att få information om myndigheternas syn på medverkan i stiftelser. De 17 myndigheterna som tillfrågades är placerade inom olika departement vilket internrevisionen bedömde som väsentligt för att få en bredd på kartläggningen gällande stiftelser.

Två frågor ställdes om förekomsten av stiftelser med anställda i styrelsen eller annat som har möjlighet att påverka beslut om disposition av stiftelsens medel samt synen på bisyssla. 14 av de 17 internrevisionsfunktionerna som mottagit frågorna återkom med svar. Frågan gällande bisysslor återges under rubrik 4 i denna internrevisionsrapport.

³ A514.862/2014.

Svaren från de tillfrågade internrevisionsfunktionerna visar att förekomsten och kännedom avseende området stiftelser varierar. Hälften av de svarande anger att de har stiftelser. Resterande anger att de inte har några stiftelser alternativt att de inte känner till om myndigheten har några stiftelser eller att de inte har gjort någon kartläggning av förekomsten av stiftelser inom sin myndighet. De myndigheter som har uppgett att de har stiftelser med anställda i styrelsen som kan påverka beslut om disposition av stiftelsens medel har vanligen mellan en till tre stiftelser.

4 Bisysslor

Regelverket

Styrdokument som huvudsakligen finns att tillgå när det gäller bisysslor är Handbok bisysslor⁴. Handboken bygger på de regler som gäller för polisanställdas bisysslor och som följer av lagen om offentlig anställning (1994:260) (LOA), och i de centrala kollektivavtalen om lön och andra anställningsvillkor inom staten (VA(-T)) samt det centrala kollektivavtalet Chefsavtal.

Det pågår ett arbete med att uppdatera handboken, vilket ännu ej är färdigställt. Nuvarande handbok beskriver regelverket för bisysslor, ger exempel på vissa typer av verksamheter som anses oförenliga med anställning inom polisen samt innehåller frågor/checklista till stöd vid anställdas egen bedömning av en bisysslas tillåtlighet. Handboken går att finna på intrapolis. Utöver handboken finns information gällande bisysslor publicerat på Intrapolis. Dels som beskriver arbetstagarens och arbetsgivarens skyldigheter, dels om hur chefer ska göra om det kommer till chefens kännedom att medarbetare vill åta sig en bisyssla. Kortfattat kan sägas att till bisyssla räknas alla typer av arbeten och uppdrag, avlönat såväl som oavlönat. Det är enbart sådant som tillhör privatlivet som faller utanför bestämmelserna om bisysslor.

Av 7 § LOA framgår att en arbetstagare inte får ha en bisyssla som kan rubba förtroendet för arbetstagarens eller någon annan arbetstagares opartiskhet eller som kan skada myndighetens anseende. Enligt villkorsavtalen kan arbetsgivaren ålägga arbetstagaren att helt eller delvis upphöra med bisysslan om den inverkar hindrande på arbetet. Enligt villkorsavtalen får arbetstagaren heller inte ha en anställning eller uppdrag inom området som kan anses konkurrera med myndighetens uppdragsverksamhet. Anställda som omfattas av chefsavtalet ska på eget initiativ anmäla bisysslor till arbetsgivaren.

Arbetsgivarens skyldigheter enligt LOA är att informera om omständigheter som kan göra en bisyssla förtroendskadlig och därmed otillåten. Arbetsgivaren har även en skyldighet att förbjuda en bisyssla som är otillåten på den grund att den är förtroendskadlig. Arbetstagarens skyldigheter är att inte åta sig bisysslor som strider mot reglerna samt lämna uppgifter om sina bisysslor om arbetsgivaren begär det.

För styrelseuppdrag gäller att bedömningen bör göras utifrån verksamhetens art och omfattning.

⁴ A.378.044/2016

I handboken för bisysslor finns checklistor för att hjälpa arbetstagare och arbetsgivare att bedöma om risken för att bisysslan skadar allmänhetens förtroende ökar eller minskar. Till exempel om bisysslan är ett politiskt, fackligt eller ideellt förtroendeuppdrag så anses risken minska. Risken för att en bisyssla skadar allmänhetens förtroende anses däremot öka om arbetstagaren eller den myndighet som hen är anställd inom har arbetsuppgifter som till exempel innebär rättskipning, myndighetsutövning, ledning av myndighet eller verksamheter inom dessa.

GRECO

I maj 2019 publicerade Europarådet antikorrptionsorgan GRECO⁵ sin utvärderingsrapport⁶ rörande förebyggande och bekämpande av korruption inom regeringen och Polismyndigheten. Polismyndigheten har därefter fattat beslut om ett antal åtgärder utifrån GRECOS rekommendationer som ska syfta till att Polismyndigheten ytterligare stärker och utvecklar sin förmåga att förebygga och hantera oegentligheter, inklusive korruption. Beslutet innebar bland annat att ett tydligare system ska införas för hur bisysslor ska hanteras. I redovisningen till regeringen⁷, som beslutades i maj 2020, anges att Polismyndigheten anser att systemet för hantering av bisysslor har gått igenom och det har konstaterats att det finns ett väl fungerande system för anmälan och godkännande av bisysslor. Polismyndigheten ska också genomföra en separat översyn av systemet för bisysslor för att säkerställa att bedömningen av bisysslor är enhetlig och har fått genomslag i hela myndigheten.

Iakttagelser

Internrevisionen genomförde i slutet av 2018 och i början 2019 en granskning av bisysslor. Syftet med granskningen var att bedöma om Polismyndighetens regelverk kring bisysslor var tillräckligt kommunicerat samt känt av medarbetare och chefer. Internrevisionens bedömning var att kommunikationen kring regelverket och rutinerna gällande bisysslor inte var tillräcklig. Beslut om åtgärder fattades i juni 2019. Åtgärder omfattade bland annat att HR-avdelningen ska ta fram rutiner dels för hur information gällande bisysslor ska kommuniceras tydligare och mer frekvent, dels för att följa upp hur välkänt regelverket avseende bisysslor är bland medarbetare inom myndigheten. Tidsplanen för åtgärden sattes till 31 december 2019. Internrevisionen har noterat i uppföljning av utestående åtgärder att per december 2020 är åtgärden ännu inte genomförd till fullo, men att arbete pågår. Bland annat förekommer nu information om bisysslor i två av fyra chefsbrev som skickas ut varje år. På sidan för nyanställda på intrapolis finns numera en länk till intrapolis sida om bisysslor. HR-avdelningen anger att åtgärderna bör vara genomförda per sista juni 2021.

I internrevisionens kartläggning av stiftelser samt i genomförda intervjuer med representanter för regioner och avdelningar har det framkommit att det finns medarbetare och chefer i Polismyndigheten som sitter i styrelser för stiftelser som har till ändamål att dela ut pengar till polisanställda. Internrevisionen har noterat att vissa av dessa medarbetare och chefer har vid inträde av sin polisiära tjänst blivit ombedda, av högre chef eller andra medarbetare inom myndigheten, att de även bör ta på sig styrelseuppdraget för stiftelser som i stadgarna föreskriver en viss polisiär titel. Det finns medarbetare och

⁵ Group of States against Corruption

⁶ GrecoEval5Rep(2018)4

⁷ A505.157/2019, RPC 97/2020

chefer som har ansökt om bisyssla medan andra inte har gjort detta. Enligt uppgift kan en anledning vara att styrelseuppdraget har setts sammankopplat med tjänsteutövning samt att kunskapen kring när medarbetare och chefer ska ansöka om bisyssla har varit bristfällig. Det finns även chefer som ingår i chefskretsen som inte har ansökt om bisyssla.

Internrevisionen har intervjuat representanter från gruppen för arbetsgivarpolitik⁸ som ansvarar för handläggning och vissa beslut av ärenden rörande prövning av bisysslor. Ansökan om bisyssla för deltagande i styrelser för stiftelser är sällan förekommande. I intervjuen anges att varje anmäld bisyssla bedöms individuellt och utifrån de särskilda förutsättningar som föreligger i det enskilda fallet. En bisysslas tillåtlighet bedöms utifrån om bisysslan medför en icke acceptabel risk för förtroendeskada, eller om bisysslan annars kan anses konkurrerande eller arbetshindrande. Om så är fallet är bisysslan otillåten och ska inte utövas. Det anges vidare att det är svårt att fastställa generella regler kring om deltagande i en stiftelses styrelse är en otillåten bisyssla eller inte. Vid bedömning skulle troligen stiftelsens ändamål ha betydelse.

I den förfrågan som lämnades till internrevisionsfunktionerna på 17 andra myndigheter så svarade sex myndigheter på frågan om synen på bisyssla. Tre svarande anger att de är av uppfattningen att bisyssla ska sökas för deltagande i stiftelsestyrelser, medan resterande anser att uppdraget i deras stiftelser är en del av tjänsten.

5 Sammanfattande bedömning och rekommendationer

Internrevisionen konstaterar efter genomförd granskning att omfattning och typ av stiftelser som finns som har ”polis” i sin ändamålsbeskrivning är 23, och av dessa har 11 stiftelser en styrelse innehållandes ledamöter som är polisanställda. Utöver stiftelserna har internrevisionen identifierat ett arv, det s.k. hundarvet för vilka tillgångarna ingår i Polismyndighetens redovisning men på ett separat konto.

Då stiftelser är självständiga juridiska personer finns det inget krav att Polismyndigheten ska ha samröre med dessa. Internrevisionen konstaterar dock att det finns samröre genom att polisanställda sitter i styrelsen för dessa stiftelser på grund av att det anges i stiftelsens stadgar om kraven på ledamöter och som polisen valt att tillmötesgå. Stiftelsernas självständighet kan dessutom misstolkas när det anges på intrapolis att frågor och ansökningar för vissa av dessa stiftelser kan ske via regionkanslierna. Internrevisionen anser att Polismyndigheten behöver tydliggöra att stiftelserna är självständiga juridiska personer och att frågor ska gå direkt till stiftelserna och inte via kanslierna.

Polismyndigheten har ett regelverk gällande bisysslor som följer LOA, de centrala kollektivavtalen om lön och andra anställningsvillkor inom staten (VA(-T)) och det centrala kollektivavtalet Chefsavtal. Internrevisionen har tidigare granskat bisysslor och bedömde vid det tillfället att mer behövde göras för att medarbetare och chefer ska förstå vid vilka tillfällen arbetstagare bör ansöka om bisysslor. Slutsatsen från den här granskningen är att det fortfarande finns medarbetare och chefer som uppfattar regel-

⁸ sektionen för arbetsgivarutveckling, HR-avdelningen

verket som otydligt gällande vid vilka tillfällen som ansökan om bisyssla ska göras. Då det finns beslutade åtgärder lämnar internrevisionen inga nya rekommendationer men vill betona vikten av att genomförandet av tidigare beslutade åtgärder prioriteras av HR-avdelningen.

Polismyndigheten har inget centralt register eller system över medarbetares bisysslor. Internrevisionen bedömer att detta försvårar kontrollmiljön för regioner och avdelningar vilket visade sig i internrevisionens förfrågan till regioner och avdelningar kring vilka stiftelser som fanns i respektive polisregion och avdelning där de hade medarbetare i styrelsen och där ändamålet är att dela ut medel till polisanställda. Internrevisionen anser att det finns ett behov att stärka den interna kontrollen gällande anställdas bisysslor i allmänhet och chefskretsens bisysslor i synnerhet. En väg att göra detta är att möjliggöra för chefer att i det årliga utvecklingssamtalet informera medarbetare om regelverket för bisysslor samt ställa frågor om medarbetare sidouppdrag som kan komma att falla under regelverket för bisysslor.

Internrevisionen noterar att det ibland uppfattas som en del av tjänsteutövningen att inneha uppdrag i en stiftelse, som har som krav att ledamöterna är polisanställda. Detta förstärks av att chefer och andra myndighetspersoner tilldelar ledamotsuppdraget till en medarbetare i samband med tillträde till den nya tjänsten. Då det inte finns några tydliga rekommendationer i lagstiftningen anser därför internrevisionen att det behöver utredas av HR-avdelningen om deltagande i en stiftelse, som har till ändamål att dela ut medel till polisanställda, ska betraktas som en del av tjänsteutövningen eller som en bisyssla och om medarbetare i så fall bör ansöka om att få bisysslan bedömd av myndigheten. Internrevisionen har i granskningen även gjort en avstämning med 14 myndigheter för att se hur de ställde sig till frågan. Av de svar som inkom framgår att det inte finns någon tydlig riktning gällande detta.

Rekommendationer

Rekommendation 5.1

Gul – Mindre väsentlig brist

Internrevisionen rekommenderar att samtliga polisregioner och nationella avdelningar:

- Där det finns behov, tydliggör informationen på intrapolis att stiftelser är enskilda juridiska personer och att ansökningar och frågor inte ska ske genom kanslierna.

Konsekvensen av om rekommendationen inte följs är att det blir otydligt för medarbetare att stiftelser är självständiga juridiska personer och åtskilda från Polismyndigheten. Denna otydlighet kan medföra negativa konsekvenser för verksamheten.

Rekommendation 5.2

Orange – Väsentlig brist

Internrevisionen rekommenderar att HR-avdelningen i egenskap av processägare:

- Inför en punkt om bisyssla i det årliga utvecklingssamtalet, i syfte att tillse att regelverket för bisysslor efterlevs.

*Rekommendation 5.3***Orange – Väsentlig brist**

Internrevisionen rekommenderar att HR-avdelning i egenskap av processägare:

- Utreder om det är att anse som tjänsteutövning eller en bisyssla att delta som styrelseledamot i en stiftelse som delar ut medel till polisanställda eller dess närstående.

Konsekvensen av om rekommendationerna inte följs är att medarbetare i delar inte efterlever gällande regelverk och att det i andra delar saknas tillräckligt tydlig vägledning för myndighetens anställda, vilket ökar risken för korruption och felaktigheter. Detta kan leda till förtroendeskada och medföra betydande negativa konsekvenser för verksamheten.



Philip Jansson



Maria Murelius



Stellan Söderman




Datum
2021-04-09

Beslutsprotokoll
RPC 61/2021

Diariernr, ärende
A612.634/2020

Saknr
977

Beslutande Rikspolischefen Anders Thornberg	Föredragande Verksamhetsutvecklaren Johan Gunnarsson
Övriga som deltagit i den slutliga handläggningen Regionpolischefen Patrick Ungsäter Regionpolischefen Micael Säll Lindahl Regionpolischefen Ulf Johansson Regionpolischefen Ulrika Herbst Regionpolischefen Carina Persson Regionpolischefen Klas Johansson Regionpolischefen Mats Löfving Avdelningschefen Fredrik Modigh Avdelningschefen Henrik Dider Avdelningschefen Tomas Landström Avdelningschefen Carola Määttä Avdelningschefen Helena Trolläng Avdelningschefen Johan Olsson Avdelningschefen Martin Valfridsson Tf. avdelningschefen Anders Ternström  Avdelningschefen Ari Stenman Avdelningschefen Ebba Sverne Arvill Internrevisionschefen Peter Ambrosson	
Ärende Beslut om åtgärder med anledning av internrevisionens granskning av stiftelser.	
Beslut Internrevisionen har granskat den interna styrningen och kontrollen av Polismyndighetens regelverk avseende anställda som har koppling till stiftelser, donationer/ arv och andra juridiska konstellationer. Granskningen har resulterat i tre rekommendationer. Den första är riktad till samtliga polisregioner och avdelningar, de två andra är riktade till HR-avdelningen. Åtgärd enligt rekommendation 5.1 Alla polisregioner och avdelningar ska se över den egna arbetsytan på Intrapolis och, där det är tillämpligt, säkerställa att informationen där är tydlig med att stiftelser är juridiska personer och att ansökningar samt frågor ska ställas direkt till aktuell stiftelse och att dessa inte ska hanteras genom region- eller avdelningskanslierna. Ansvarig för åtgärdens genomförande är respektive regionpolischef och avdelningschef. Åtgärden ska vara genomförd senast den 30 juli 2021. Åtgärd enligt rekommendation 5.2 Rekommendationen är redan omhändertagen av HR-avdelningen.	

2021-04-09

A612.634/2020

Åtgärd enligt rekommendation 5.3

HR-avdelningen ska utreda om det är att anse som tjänsteutövning eller en bisyssla att delta som styrelseledamot i en stiftelse som delar ut medel till polisanställda eller deras närstående.

Ansvarig för åtgärdens genomförande är chefen för HR-avdelningen. Åtgärden ska vara genomförd senast den 30 juli 2021.

Kostnad

-

Finansiering

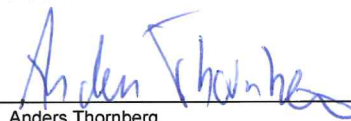
-

Vid protokollet



Johan Gunnarsson

Justeras



Anders Thornberg

Sändlista

Samtliga avdelningar och polisregioner
Internrevisionen

Kopia till

Arbetstagarorganisationerna
Skyddsorganisationen