



# Granskning av sekretessförbindelser

## Granskning av sekretessförbindelser

### INNEHÅLL

<b>1</b>	<b>SAMMANFATTNING</b> .....	<b>3</b>
<b>2</b>	<b>INLEDNING</b> .....	<b>4</b>
2.1	Bakgrund.....	4
2.2	Syfte och revisionsfrågor .....	5
2.3	Omfattning och avgränsning .....	5
2.4	Metod och tillvägagångssätt .....	5
2.5	Bedömningsgrunder.....	6
<b>3</b>	<b>SEKRETESSINFORMATION OCH SEKRETESSFÖRBINDELSE</b> .....	<b>6</b>
<b>4</b>	<b>SAMMANFATTANDE BEDÖMNING AV INTERN STYRNING OCH KONTROLL</b> ...	<b>9</b>




### **BILAGA – BESLUTSPROTOKOLL RIKSPOLISCHEFEN 2018-06-07**

## 1 Sammanfattning

Granskningen har syftat till att bedöma om Polismyndighetens hantering av sekretessinformation och sekretessförbindelser sker med en tillräckligt hög grad av intern styrning och kontroll.

Internrevisionens sammanfattande bedömning är att den interna styrningen och kontrollen behöver förstärkas. Grunderna för detta är att chefer i större utsträckning bör lämna information om sekretess till nyanställda medarbetare och se till att sekretessförbindelser används. Och vidare att hanteringen följs upp

Tabellen nedan visar att internrevisionens granskning har resulterat i en rekommendation i enlighet med internrevisionens modell för bedömning av brister som presenteras i avsnitt 2.5 nedan.

	<b>Antal</b>
 Mycket väsentlig brist	0
 Väsentlig brist	0
 Mindre väsentlig brist	1

## 2 Inledning

Internrevisionen har som ett led i bedömningen av den interna styrningen och kontrollen inom Polismyndigheten som ett komplement till revisionsplanen 2016-2017 tagit fram en plan för löpande revisioner 2016-2018 inom området ordning och reda. Sekretessförbindelser är ett sådant område.

### 2.1 Bakgrund

#### *Offentlighetsprincipen*

Offentlighetsprincipen regleras i tryckfrihetsförordningen. Principen innebär att allmänheten och massmedierna har rätt till insyn i statens och kommunernas verksamhet. Principen kommer till uttryck på bl.a. på följande sätt.

- Vem som helst får läsa myndigheternas handlingar (*allmänna handlingars offentlighet*).
- Tjänstemän och andra som arbetar i staten och kommunerna har rätt att berätta vad de vet för utomstående (*yttrandefrihet för tjänstemän m.fl.*).
- Tjänstemän och andra i statens och kommunernas tjänst har normalt rätt att lämna uppgifter till tidningar, radio och TV för publicering eller att själva offentliggöra uppgifter (*rätt att meddela och offentliggöra uppgifter*).

Handlingsoffentligheten innebär att alla har rätt att ta del av allmänna handlingar som inte är sekretessbelagda. En handling är en framställning i skrift eller bild, eller en upptagning som kan läsas, avlyssnas eller på annat sätt uppfattas endast med tekniska hjälpmedel. Exempel på handlingar är brev, e-post, sms, telefax, fotografier, upptagningar på disketter, USB-minnen och hårddiskar samt ljud- och videokassetter.

Bestämmelser i tryckfrihetsförordningen avgör om handlingar är allmänna eller inte. Och bestämmelser om i vilken utsträckning allmänna handlingar kan omfattas av sekretess finns bl.a. i offentlighets- och sekretesslagen (2009:400).

#### *Myndigheters ansvar*

När det gäller myndigheters ansvar för att göra sina tjänstemän, uppdragstagare och likställda uppmärksamma på de sekretessbestämmelser som gäller har följande sagts i förarbetena<sup>1</sup> till den sekretesslag som gällde innan offentlighets- och sekretesslagen trädde i kraft.

Som framhållits [...] kan det ofta vara lämpligt att använda sekretessförbindelser eller bevis för att informera personalen. I synnerhet gäller detta på verksamhetsområden som berörs av en mera omfattande sekretessreglering. Om förbindelser eller bevis används, bör dessa enligt min mening fullständigt återge de sekretessbestämmelser som gäller inom verksamheten. De bör också innehålla ett beskrivande avsnitt, i vilket innebörden i bestämmelserna om förhållandet mellan sekretessen och tryckfrihetsförordningens skydd för meddelare redovisas på ett lättbegripligt sätt. Tillämpliga grundlags- och lagbestämmelser härom bör därvid återges. Självfallet bör myndigheten informera vederbörande funktionär om innebörden i den handling som han skriver under [...]

<sup>1</sup> Prop. 1979/80:2 Del A s. 129

Jag vill erinra om att en sekretessförbindelse eller ett bevis inte i något fall kan få annan innebörd än som en bekräftelse av att en funktionär har mottagit en erinran om vad som gäller för hans vidkommande i fråga om sekretess och som en försäkran att han skall rätta sig efter bestämmelserna. Handlingens huvudsakliga rättsliga funktion blir att i en rättegång eller i ett disciplinärt förfarande tjäna som bevis om att funktionären har förstått eller bort förstå att han bröt mot sin tystnadsplikt.

## 2.2 Syfte och revisionsfrågor

Syftet har varit att bedöma om hanteringen av sekretessinformation och sekretessförbindelser sker med en tillräckligt hög grad av intern styrning och kontroll.

Internrevisionen har bedömt följande frågor.

- Hur hanteras Polismyndighetens ansvar för att göra nyanställd personal uppmärksam på de sekretessbestämmelser som finns?
- I vilken utsträckning används sekretessförbindelser?

## 2.3 Omfattning och avgränsning

Granskningen har avgränsats till att omfatta nyanställda i tre Polisregioner och en nationell avdelning under maj och september 2017.

## 2.4 Metod och tillvägagångssätt

Enligt en lista över nyanställningar under maj och september 2017, som internrevisionen rekviderat från HR-avdelningen, rekryterades 129 personer till Polismyndigheten under de två månaderna. Av dessa valdes 33 personer, motsvarande 25 %, slumpmässigt ut och ombads besvara frågor om sekretessinformation och sekretessförbindelse. Se avsnitt 3 nedan. Av svaren framgår att 9 av de 33 personerna inte hade nyanställts under maj och september, utan hade arbetat inom polisen tidigare och blivit anställda på nytt. Eftersom granskningen avgränsats till nyanställda har svaren från dessa personer inte beaktats. Granskningen omfattar således 24 personer.

Intervjuer har genomförts med chefer och handläggare på HR-avdelningen och Rättsavdelningen. Internrevisionen har vidare tagit del av information om sekretess och sekretessförbindelse på Intrapolis.

Granskningen har utförts av internrevisor Elenor Groth under perioden september 2017 – februari 2018.

Rapporten sakgranskades under februari 2018 av HR-avdelningen och Rättsavdelningen. Begäran om inhämtande av åtgärdsförslag skickades till rikspolischefens kansli den 27 februari 2018. Svar med förslag på åtgärder med anledning av internrevisionens rekommendation har den 21 mars 2018 lämnats av HR-avdelningen.

Efter revidering av rapporten har Rättsavdelningen lämnat svar med förslag till åtgärder den 21 maj 2018 och HR-avdelningen har lämnat ett förtydligande svar med förslag till åtgärder den 28 maj 2018.

## 2.5 Bedömningsgrunder

Internrevisionens iakttagelser, bedömningar och grunder för lämnade rekommendationer framgår av den löpande texten i rapporten. Internrevisionen har 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.

## 3 Sekretessinformation och sekretessförbindelse

### Iakttagelser

Granskningen omfattar 24 personer, motsvarande drygt 18 % av de 129 som nyanställdes under granskningsperioderna. Det är en relativt liten grupp, men svaren som lämnats ger likväl en indikation om i vilken utsträckning de nyanställda tagit del av sekretessinformation och i vilken utsträckning sekretessförbindelser har använts.

Som framgår av svaren i tabellen nedan har 79 % fått information om de vanligaste sekretessbestämmelserna av betydelse för verksamheten och den egna anställningen. Via föreläsning på Intrapolis hade färre, 63 %, fått information. Information om meddelarfriheten och dess begränsningar har endast 58 % tagit del av.

Svaren när det gäller sekretessförbindelser är tvetydiga. 88 % säger sig känna till vad en förbindelse är, men bara 58 % har skrivit på en sekretessförbindelse. En person kom inte ihåg om en förbindelse skrivits på.

Frågor	Ja (antal)	Ja (%)	Nej (antal)	Nej (%)	Minns inte (antal)	Minns inte (%)	Totalt
1) Har du sett den inspelade föreläsningen "Introduktion till offentlighet och sekretess" som finns på Intrapolis?	15	63 %	9	37 %	0	0 %	24
2) Har du fått annan information om de vanligaste sekretessbestämmelserna av betydelse för Polismyndighetens verksamhet och dig som anställd?	19	79 %	5	21 %	0	0 %	24

3) Har du fått information om meddelarfriheten och dess begränsningar?	14	58 %	10	42 %	0	0 %	24
4) Vet du vad en sekretessförbindelse är?	21	88 %	3	12 %	0	0 %	24
5) Har du skrivit på en sådan förbindelse?	14	58 %	9	38 %	1	4 %	24

Tabellen visar svaren från de nyanställda personer som omfattas av granskningen.

Vid HR-avdelningen finns Sektionen för chef- och medarbetarskap. Chef- och medarbetarskaps uppdrag är bl.a. att skapa och förmedla information om hur chefer ska agera och vilket ansvar chefer har när det gäller att presentera gällande lagstiftning, exempelvis om sekretess, för nya medarbetare. Det är sektionen som har tagit fram de dokument angående sekretessinformation och sekretessförbindelser som finns på Intrapolis till stöd för chefer och nyanställda. Det rör sig bl.a. om interaktiva utbildningar, inspelade föreläsningar, handböcker och checklistor.

Av informationen på Intrapolis framgår att alla som anställs i Polismyndigheten ska informeras om vilka sekretessregler som följer med anställningen. Vidare framgår att det är den nyanställdes chef som ska se till att medarbetaren tar del av informationen och därefter skriftligen på blanketten ”Sekretessinformation” förbinder sig att också iaktta sekretessen. Chefen ska på blanketten intyga att den nyanställda har fått sekretessinformation.

Chef- och medarbetarskap anser inte att det i sektionens uppdrag ingår att undersöka i vilken utsträckning informationen når fram till och hörsammas av dem den riktar sig till.

### *Bedömning*

Internrevisionen konstaterar att flertalet nyanställda har fått information om de vanligaste sekretessbestämmelserna av betydelse för Polismyndighetens verksamhet och den nyanställda. Något färre har tagit del av en föreläsning på Intrapolis och drygt hälften har fått information om meddelarfriheten och dess begränsningar. Internrevisionen anser att målet, mot bakgrund av att stora delar av Polismyndighetens verksamhet kringgärdas av sekretessbestämmelser, bör vara att alla nyanställda ska informeras om vilka sekretessregler som gäller.

Som nämnts ovan framhålls i förarbetena till den sekretesslag som gällde innan offentlighets- och sekretesslagen trädde i kraft, att det ofta kan vara lämpligt att använda sekretessförbindelser eller bevis för att informera personalen på verksamhetsområden som berörs av en mera omfattande sekretessreglering. Trots att Polismyndigheten bedriver sådan verksamhet noterar internrevisionen att endast 58 % av de nyanställda har skrivit på en sekretessförbindelse.

Svaren från de nyanställda tyder på att chefer inte informerar om sekretess i eftersträvsvärd omfattning. Internrevisionen gör mot den bakgrunden bedömningen att chefer i större utsträckning behöver uppmärksammas och påminnas om vikten av sekretessin-

formation och sekretessförbindelser. Detta skulle exempelvis kunna ske inom ramen för olika kompetensinsatser.

Vidare konstaterar internrevisionen att det utöver den stickprovsgranskning som internrevisionen gjort avseende nyanställda månaderna maj och september 2017 inte finns någon möjlighet att bedöma hur de informationsinsatser som görs efterlevs av chefer. Det går inte heller att bedöma om efterlevnaden blir bättre eller sämre.

Internrevisionen anser att informationen på Intrapolis är bra, men att den behöver kompletteras. Genom upprättande av ett nationellt styrdokument kommer hanteringen av sekretessinformation och sekretessförbindelser att följas upp. Att så ska ske följer av 7 kap. 14 § arbetsordning för Polismyndigheten. I uppföljningen ingår att följa upp att innehållet i dokumentet efterlevs.<sup>2</sup>

### Rekommendation

#### Gul – Mindre väsentlig brist

Internrevisionen rekommenderar att HR-avdelningen, inom ramen för sitt uppdrag att skapa och förmedla information till chefer, i samarbete med rättsavdelningen, säkerställer följande.

- Att ett styrdokument avseende hanteringen av sekretessinformation och sekretessförbindelser upprättas.
- Att hanteringen av sekretessinformation och sekretessförbindelser följs upp.
- Att det vidtas åtgärder som gör att chefer i större utsträckning lämnar information om sekretess till nyanställda medarbetare och att sekretessförbindelser används.

Om rekommendationen inte följs finns risk för att medarbetare röjer sekretessbelagda uppgifter. Detta kan medföra negativa konsekvenser för verksamheten.

#### Förslag till åtgärder med anledning av internrevisionens rekommendation

Svar lämnat av	Johan Östensson, biträdande avdelningschef tillika kanslichef, rättsavdelningen. Anita Vesterman, HR-specialist, sektionen för chef- och medarbetarskap vid HR-avdelningen.
Åtgärder	Förslag till åtgärder från rättsavdelningen: <ul style="list-style-type: none"><li>• Rättsavdelningen ska förtydliga vikten av sekretessförbindelser i de styrdokument som redan idag finns kring hantering av sekretessinformation. Formerna för hur uppföljning ska ske ska utarbetas av rättsavdelningen med bistånd av HR-avdelningen.</li></ul>

<sup>2</sup> Polismyndighetens riktlinjer och handbok om framtagande och revidering av styrdokument, PM 2018:7 och PM 2018:8, Saknr 124



	<p>Förslag till åtgärder från HR-avdelningen:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• HR-avdelningen ska, med hjälp av kommunikationsavdelningen, exponera information om sekretessförbindelser på Intrapolis på ett tydligare sätt.</li><li>• Information som lämnas i olika chefsforum samt utbildnings- och utvecklingsinsatser om vikten av sekretessinformation och sekretessförbindelser samt chefsers ansvar för att informera om detta ska förstärkas.</li></ul>
Ansvarig	Rättsavdelningen och HR-avdelningen.
Tidsplan	Åtgärderna ska vara genomförda den 31 december 2018.

**Eventuella kommentarer till lämnad rekommendation eller planerade åtgärder:**

Sektionen för chef- och medarbetarskap vid HR-avdelningen har i uppdrag att på olika sätt stödja chefer i sina olika roller i chefsuppdraget. Gällande sekretess och sekretessförbindelser har sektionen i olika dokument på Intrapolis informerat chefer om deras ansvar för att introducera nya medarbetare om detta. Information med checklistor och länkar till blanketter och hantering finns under Min anställning/Ny på jobbet. Nya medarbetare informeras också om offentlighet och sekretess i en webbaserad utbildning på Intrapolis, från vilken också länkats till sidor där man kan fördjupa sig på området, exempelvis i form av utbildning i sekretess på Intrapolis.

Det faktum att sektionen tillhandahåller och tillgängliggör information på Intrapolis betyder inte att alla chefer nås av informationen och inte heller använder de föreskrivna blanketterna.

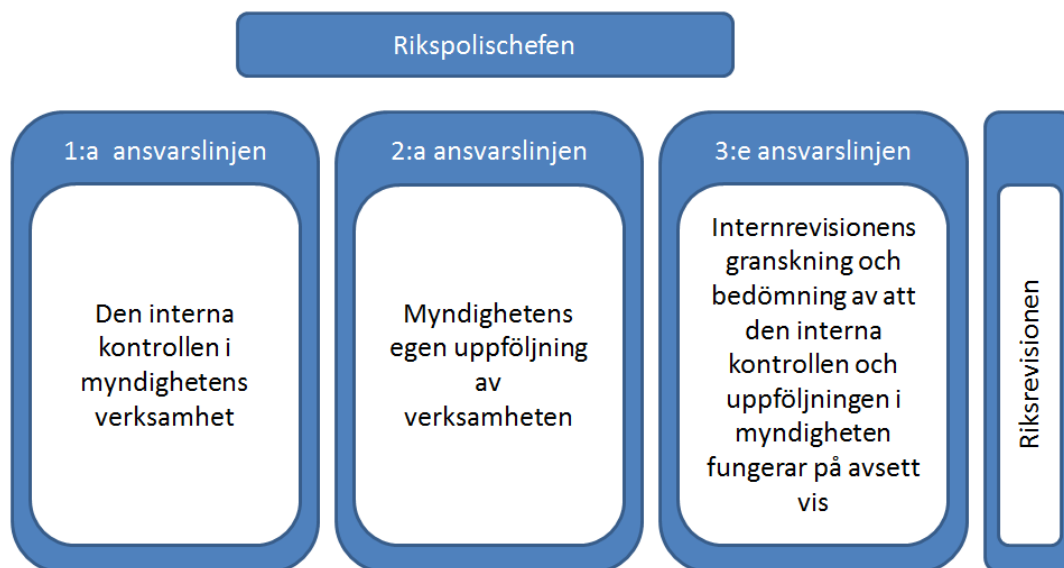
## 4 Sammanfattande bedömning av intern styrning och kontroll

Det finns en modell för styrning och kontroll (se nedan) som bygger på tre ansvarslinjer. Modellen används både inom privat och offentlig verksamhet. Ansvarslinjerna kan användas för att beskriva vilka som ansvarar för vad inom riskhantering och intern styrning och kontroll.

Enligt modellen utgörs första ansvarslinjen av myndighetens dagliga verksamhet och processer. I första ansvarslinjen ska det finnas en god intern kontroll i samtliga delar. Den interna kontrollen ska förebygga avsiktliga och oavsiktliga fel.

I den andra ansvarslinjen ligger myndighetens regelbundet återkommande uppföljningar och efterkontroller. Chefer, controllers och funktioner som arbetar med risker är en del i den här ansvarslinjen.

Den tredje ansvarslinjen utgörs av internrevisionen som granskar och bedömer den interna styrningen och kontrollen inom första och andra ansvarslinjen.



Internrevisionen har i denna granskning av intern styrning och kontroll av Polismyndighetens hantering av sekretessinformation och sekretessförbindelser använt modellen för att göra en sammanfattande bedömning.

Kunskap om hanteringen av sekretessinformation och sekretessförbindelser vid nyanställningar ska finnas hos Polismyndighetens chefer i första ansvarslinjen, d.v.s. cheferna ska ha kontroll över hanteringen och följa de regler som finns. Granskningen visar emellertid att det finns brister i kontrollen när det gäller sekretessinformation till nyanställda och användandet av sekretessförbindelser. Granskningen visar också att det finns brister även i andra ansvarslinjen när det gäller Polismyndighetens uppföljning av hanteringen.

Internrevisionens sammanfattande bedömning är att den interna styrningen och kontrollen behöver förstärkas i dessa delar.



Elenor Groth



Datum

2018-06-07

Diariernr, ärende

A424.377/2017

Saknr

977

Protokoll nr/år

RPC54/2018

Beslutande Rikspolischefen Anders Thornberg	Föredragande Kanslichefen Jenny Hedqvist
Övriga som deltagit i den slutliga handläggningen Avdelningschefen Martin Valfridsson <i>MV</i> Internrevisionschefen Stina N Kristiansson <i>SN</i>	
Ärende Beslut om åtgärder med anledning av internrevisionens granskning av sekretessförbindelser, rapportutkast den 7 juni 2018.	
Beslut Internrevisionen har genomfört en granskning av sekretessförbindelser. Granskningen har resulterat i ett antal iakttagelser och en rekommendation. Verksamheten har lämnat förslag till åtgärder med anledning av rekommendationen.  Polismyndigheten beslutar med anledning av internrevisionens rekommendation att följande åtgärder ska vidtas.  Rättsavdelningen ska förtydliga vikten av sekretessförbindelser i de styrdokument som redan idag finns kring hantering av sekretessinformation. Formerna för hur uppföljning ska ske ska utarbetas av rättsavdelningen med bistånd av HR-avdelningen.  HR-avdelningen ska, med hjälp av kommunikationsavdelningen, exponera information om sekretessförbindelser på Intrapolis på ett tydligare sätt. Information som lämnas i olika chefsforum samt utbildnings- och utvecklingsinsatser om vikten av sekretessinformation och sekretessförbindelser samt chefers ansvar för att informera om detta ska förstärkas.  Åtgärderna ska vara genomförda den 31 december 2018. Rättsavdelningen och HR-avdelningen ansvarar för åtgärdernas genomförande.	
Kostnad Inom budget	Finansiering Inom budget

Vid protokollet

Jenny Hedqvist

Justeras

Anders Thornberg

Sändlista  
Samtliga regioner och avdelningar

Kopia till  
Arbetstagarorganisationerna