

Utredning om vissa förhållanden i samband med polisanmälningar mot polischef



Informationsklass
Öppen

PMY Rapport
Polismyndigheten, februari 2023



Utgivare: Polismyndigheten, 106 75 Stockholm

Dnr: A714.133/2022, Saknr: 129

Omslagsfoto: Polisen

Datum: 2023-02-22

Innehåll

1	Uppdraget	6
1.1	Avgränsningar.....	6
1.2	Metod.....	6
2	Relevanta regler m.m.	7
2.1	Lagen (1994:260) om offentlig anställning (LOA) m.m.	7
2.2	Förvaltningslagen (2017:900).....	8
2.2.1	Särskilt om jäv.....	8
2.3	Förordning (2014:1106) om handläggningen av ärenden av brott av anställda inom polisen och vissa andra befattningshavare.....	9
2.4	Polismyndighetens riktlinjer för handläggning av ärenden om disciplinansvar och skiljande från anställning m.m. (PM 2019:27).....	10
2.4.1	Ansvar och behörighet att fatta beslut.....	10
2.5	Arbetsmiljölagen (1977:1160) och diskrimineringslagen (2008:567).....	10
2.6	Polismyndighetens riktlinjer för åtgärder vid kränkning m.m. (PM 2018:35).....	10
2.7	Polismyndighetens riktlinjer för medarbetarskydd (PM 2021:8) .	12
2.8	Polismyndighetens medarbetarpolicy.....	12
3	Beslut som fattats i tjänsten av Mats Löfving rörande Linda Staaf	13
3.1	Beslutet att anställa Linda Staaf som chef för nationella operativa avdelningens (NOA) underrättelseenhet.....	13
3.1.1	Rekryteringsförfarandet m.m.....	13
3.1.2	Linda Staafs meriter för tjänsten.....	15
3.2	Jävsfrågan.....	15
3.2.1	Personer som lämnat uppgifter av betydelse i jävsfrågan.....	16
3.3	Beslutet av Mats Löfving att höja Linda Staafs lön.....	18
3.4	Beslutet av Mats Löfving att förlänga Linda Staafs förordnande som chef för underrättelseenheten vid NOA.....	20
3.5	Beslutet av Mats Löfving att tilldela Linda Staaf tjänstevapen	21
3.6	Beslutet av Mats Löfving ifråga om bisyssla rörande Linda Staafs författarskap.....	24
3.7	Bedömning.....	24
3.7.1	Avgränsning.....	24
3.7.2	Tillsättningen av Linda Staaf som underrättelsechef vid NOA.....	25
3.7.3	Beslutet att höja Linda Staafs lön.....	27
3.7.4	Beslutet att förlänga Linda Staafs förordnande som chef.....	27
3.7.5	Beslutet att tilldela Linda Staaf tjänstevapen.....	28
3.7.6	Beslutet av Mats Löfving i fråga om bisyssla rörande Linda Staafs författarskap.....	29
4	Hanteringen av anmälan om misstanke mot Mats Löfving gällande misshandel av Linda Staaf	31
4.1	Anmälan.....	31
4.2	Handläggningen vid avdelningen för särskilda utredningar och Åklagarmyndigheten.....	31
4.3	Handläggningen vid Polismyndigheten.....	32

4.4	Uppgifter som framkommit genom frågor till personer som jag bedömt kunna lämna information om anmälan och dess hantering	32
4.5	Bedömning.....	34
5	Hanteringen av anmälan mot Mats Löfving gällande grov kvinnofridskränkning m.m. mot Linda Staaf	36
5.1	Anmälan.....	36
5.2	Handläggningen vid avdelningen för särskilda utredningar och Åklagarmyndigheten.....	36
5.3	Uppgifter som framkommit genom personer som jag bedömt kunna lämna uppgifter om anmälan och dess hantering	36
6	Hanteringen av anmälan mot Mats Löfving gällande misstanke om tjänstefel	40
6.1	Anmälan.....	40
6.2	Hanteringen vid SU och Åklagarmyndigheten	40
6.3	Uppgifter från åklagaren	40
6.4	Uppgifter från övriga	40
7	Hanteringen vid Polismyndigheten av anmälningarna mot Mats Löfving om grov kvinnofridskränkning och tjänstefel efter Åklagarmyndighetens beslut	41
7.1	Polismyndighetens beslut	41
7.2	Uppgifter från personer som jag bedömt kunna lämna uppgifter om Polismyndighetens handläggning	41
8	Bedömning av hanteringen som framgår av avsnitt 5–7.....	43
9	En ny anmälan mot Mats Löfving.....	44
10	Mats Löfvings ledarskap – bedömning och förslag till åtgärder .	45
11	Har Polismyndighetens riktlinjer om medarbetarskydd beaktats?	48
12	Har Polismyndighets riktlinjer om kränkande särbehandling beaktats?	49
13	Har rikspolischefen vidtagit de åtgärder som kan krävas?.....	50
13.1	När fick Anders Thornberg anledning att agera med anledning av Mats Löfvings förhållande till Linda Staaf, och vilka åtgärder vidtogs?.....	50
13.2	Anders Thornbergs åtgärder sedan åklagaren beslutat att inte inleda förundersökning med anledning av anmälan mot Mats Löfving för misshandel.....	51
13.3	Anders Thornbergs åtgärder sedan åklagarna beslutat att inte inleda förundersökning med anledning av anmälningar mot Mats Löfving om tjänstefel och grov kvinnofridskränkning	51
13.4	Anders Thornbergs åtgärder efter avskrivningsbeslutet 2022-05-20	52
13.5	Påståenden av Linda Staaf om bristande stöd från rikspolischefen	52

14	Åklagarnas hantering.....	54
15	Ny förundersökning inledd – konsekvenser för mitt uppdrag	55
16	Sammanfattande bedömning	56
16.1	Tillsättningen av underrättelsechef vid NOA	56
16.2	Beslutet att höja Linda Staafs lön	57
16.3	Beslutet att förlänga Linda Staafs chefsförordnande	57
16.4	Beslutet att tilldela Linda Staaf tjänstevapen.....	58
16.5	Beslutet av Mats Löfving i fråga om bisyssla rörande Linda Staafs författarskap	58
16.6	Hanteringen av anmälan mot Mats Löfving gällande misshandel	59
16.7	Hanteringen av anmälan mot Mats Löfving för tjänstefel (tillsättningsärendet, av underrättelsechef i NOA) och grov kvinnofridskränkning m.m. anmälan av Ari Stenman).....	59
16.8	Mats Löfvings ledarskap – bedömning och konsekvenser	60
16.9	Har Polismyndigheten följt riktlinjerna för medarbetarskydd och åtgärder vid kränkande särbehandling?	61
16.10	Har rikspolischefen gjort vad som kan krävas?	61
16.10.1	När fick rikspolischefen vetskap om relationen Linda Staaf – Mats Löfving och vad gjorde han?	61
16.10.2	Anders Thornbergs åtgärder sedan åklagaren beslutat att inte inleda förundersökning med anledning av anmälan mot Mats Löfving för misshandel	62
16.10.3	Anders Thornbergs åtgärder sedan åklagarna beslutat att inte inleda förundersökning med anledning av anmälningar mot Mats Löfving om tjänstefel och grov kvinnofridskränkning	63
16.10.4	Anders Thornbergs åtgärder efter avskrivningsbeslutet 2022-05-20....	63
	Bilagor.....	64

1 Uppdraget

Mitt uppdrag beskrivs i beslutsprotokoll 2022-12-21, se **bilaga 1**. Till sekreterare utsågs juristen vid Polismyndighetens rättsavdelning Sara Palmgren Lind.

1.1 Avgränsningar

I tid avgränsas uppdraget fr.o.m. anställningen av Linda Staaf den 17 februari 2015 till dagens datum. Vidare innebär uppdraget att jag inte ska ge mig in på straffrättsliga bedömningar. Det hindrar inte, enligt min uppfattning, att jag arbetsrättsligt och förvaltningsrättsligt bedömer förhållanden som är föremål för förundersökning eller åtal. Den begränsningen följer dock av 18 § första stycket lagen (1976:580) om offentlig anställning (LOA) att jag inte kan föreslå att ett disciplinärt förfarande inleds beträffande ett förhållande som är föremål för en brottsutredning.

1.2 Metod

Utredningsrapporten bygger på studier av regelverk, inkluderande interna policydokument och handböcker, samt ett antal intervjuer med personer som jag bedömt kunna lämna för uppdraget relevanta uppgifter. De intervjuer som jag vid en slutlig bedömning ansett ha betydelse för utredningen redovisas i rapporten. Delar av utsagorna kan förekomma under olika avsnitt. Beroende på vad jag ansett lämpligt har jag i vissa fall återgett intervjuerna som en sammanhängande berättelse andra gånger som en sammanfattning. Två av intervjuerna har upptagits på diktafon för att säkerställa att innehållet i utsagorna angetts korrekt. Upptagningarna har raderats.

2 Relevanta regler m.m.

Redovisningen begränsas till vad som är nödvändigt för uppdraget. Eftersom det inte ingår i uppdraget att göra straffrättsliga bedömningar redovisar jag inte några straffrättsliga regler. Inledningsvis redogör jag för regelverk av mer allmän betydelse för utredningen. Speciella regler, t.ex. föreskrifter om polisens skjutvapen, beskrivs i anslutning till det avsnitt i rapporten där bestämmelsen är relevant.

2.1 Lagen (1994:260) om offentlig anställning (LOA) m.m.

Bestämmelser om disciplinansvar finns i 14–19 §§ LOA. Av 14 § framgår att en arbetstagare som uppsåtligt eller av oaktsamhet åsidosätter vad som åligger denne i anställningen får meddelas disciplinpåföljd för tjänsteförseelse. Är felet, med hänsyn till samtliga omständigheter ringa, får någon påföljd inte meddelas. Disciplinpåföljderna är varning och löneavdrag.

Enligt 17 § LOA får disciplinpåföljd meddelas bara om arbetstagaren inom två år från förseelsen skriftligen har underrättats om vad som anförs mot henne eller honom.

Har en åtgärd vidtagits för att åtal ska väckas mot en arbetstagare, får arbetsgivaren enligt 18 § första stycket LOA inte inleda eller fortsätta ett disciplinärt förfarande med anledning av vad som har föranlett åtgärden. Om en gärning har prövats i straffrättslig ordning, får enligt 18 § andra stycket LOA ett disciplinärt förfarande inledas eller fortsättas bara om gärningen, av någon annan orsak än bristande bevisning, inte har ansetts vara något brott.

I 31 § stadgas att en arbetstagare vid bl.a. Polismyndigheten får med omedelbar verkan skiljas från sina arbetsuppgifter, om det är nödvändigt med hänsyn till landets bästa.

Av 35 § framgår att Statens ansvarsnämnd beslutar i frågor om disciplinansvar, åtalsanmälan och avskedande när det gäller arbetstagare i bl.a. verksledande eller därmed jämförlig ställning.

I *lagen (1982:80) om anställningsskydd (LAS)* finns bl.a. regler om uppsägning av personliga skäl samt om avskedande om en arbetstagare grovt har åsidosatt sina åligganden mot arbetsgivaren. I båda fallen finns tidsfrister som begränsar arbetsgivarens möjligheter att åberopa omständigheter som grund för åtgärderna. Om det finns synnerliga skäl får omständigheterna ändå åberopas.

2.2 Förvaltningslagen (2017:900)

Lagen gäller vid handläggning av ärenden som rör disciplinansvar och innehåller bl.a. regler om jäv och om kommunikation (25 §) av innebörd att en part ska få tillfälle att yttra sig innan beslut fattas. I lagen finns, som beskrivs i näst följande avsnitt, även regler om jäv bl.a. innebärande att den vars opartiskhet i ett ärende av särskild omständighet kan ifrågasättas inte får delta i handläggningen av ärendet.

2.2.1 Särskilt om jäv

Reglerna om jäv är ett uttryck för den objektivitetsprincip som är grundlagsfäst och som innebär att myndigheterna ska iaktta saklighet och opartiskhet och beakta allas likhet inför lagen (1 kap. 9 § regeringsformen) Denna grundläggande princip kommer även till uttryck i 5 § förvaltningslagen där det står att myndigheter ska vara sakliga och opartiska i sin handläggning. Det är därför viktigt att säkerställa att det inte finns risk för jävssituationer.

I 16 § sägs att den som för en myndighets räkning tar del i handläggningen på ett sätt som kan påverka myndighetens beslut i ärendet är jävig bl.a. om han eller hon eller någon närstående är part i ärendet eller annars kan antas bli påverkad av beslutet i en inte oväsentlig utsträckning. Vidare anges att jäv föreligger om det finns någon annan särskild omständighet som gör att hans eller hennes opartiskhet i ärendet kan ifrågasättas. Denna regel brukar benämnas *generalklausulen*. Hit hör enligt lagmotiven (prop.1971:30 s. 343 och 356) att någon är uppenbar vän eller ovän med den som är part eller intressent i ärendet. Det torde vara uppenbart att en sexuell relation hör till denna kategori. I praxis finns flera exempel på att beslut blivit ogiltiga på grund av jäv, t.ex. RÅ 1977 ref. 138 där ett anställningsärende hos en kommun upphävdes efter kommunalbesvär och RÅ 1980 2:68 där jäv ansågs föreligga efter kommunalbesvär för den som var protokollförare när en byggnadsnämnd beslutade om ett remissyttrande.

I 17 § anges att den som är jävig inte får ta del i handläggningen av ärendet.

Av 18 § framgår att den som känner till en omständighet som kan antas göra honom eller henne jävig omedelbart ska anmäla detta till myndigheten.

2.3 Förordning (2014:1106) om handläggningen av ärenden av brott av anställda inom polisen och vissa andra befattningshavare

Förordningen (stundom benämnd SU-förordningen) innehåller bestämmelser om Polismyndighetens handläggning av vissa ärenden som gäller anställda inom bl.a. polisen.

I 2 § klargörs att förordningen gäller vid handläggningen av ärenden där bl.a. det i anmälan har påståtts att en anställd inom polisen har gjort sig skyldig till något brott som har samband med anställningen. Av 4 § framgår att förordningen också gäller vid handläggningen av bl.a. ärenden där fråga har väckts om en anställd inom polisen har gjort sig skyldig till brott utom tjänsten.

Om utredningar innan det finns misstanke om konkret brott stadgas i 7 §. Där anges bl.a.: Förordningen gäller också vid verksamhet för att förebygga, förhindra eller upptäcka om en anställd inom polisen ----- utövar eller kan komma att utöva brottslig verksamhet som innefattar brott för vilket det är föreskrivet fängelse i ett år eller däröver.

Av 9 § framgår: Sådana ärenden som avses i 2 och 4 §§ ska omedelbart lämnas över till avdelningen för särskilda utredningar, som genast ska lämna ärendet vidare till åklagare för prövning om en förundersökning ska inledas.

I 10 § anges: Sådana ärenden som avses i 7 § ska så snart som möjligt lämnas över till avdelningen för särskilda utredningar, som genast ska lämna ärendet vidare till åklagare för prövning av om en förundersökning ska inledas. Finner åklagaren att det inte finns grund för att inleda en förundersökning, ansvarar avdelningen för särskilda utredningar för det vidare arbetet med att klarlägga om brottslig verksamhet har utövats eller kan komma att utövas. Åklagaren ska fortlöpande informeras i ärendet för att kunna ta ställning till om en förundersökning ska inledas.

Den i 9 och 10 §§ beskrivna ordningen för beslut om att inleda förundersökningen när det gäller poliser och vissa andra befattningshavare kan jämföras med de allmänna reglerna om förundersökning i rättegångsbalken (RB). Av 23 kap. 3 § RB framgår bl.a.: Beslut att inleda en förundersökning ska fattas av Polismyndigheten, Säkerhetspolisen eller åklagaren. Har förundersökningen inletts av Polismyndigheten eller Säkerhetspolisen och är saken inte av enkel beskaffenhet, ska ledningen av förundersökningen om brottet övertas av åklagaren så snart någon skäligen kan misstänkas för brottet. Åklagaren ska också i annat fall överta ledningen när det är motiverat av särskilda skäl.

14 § innehåller bestämmelser om informationsskyldighet. Där anges: Avdelningen för särskilda utredningar ska underrätta chefen för den region som är berörd eller, om den anställde inte är placerad i en region, motsvarande chef vid Polismyndigheten eller Säkerhetspolisen om 1. Sådana inkomna och avslutade ärenden som avses i 2 och 4 §§ och som gäller anställda som är placerade i regionen eller motsvarande eller vid Säkerhetspolisen och 2. omständigheter som kan vara av betydelse för bedömningen av om den anställde bör omplaceras, stängas av, sägas upp eller avskedas från sin anställning på grund av misstanke om brottslig gärning eller annat grovt olämpligt beteende.

2.4 Polismyndighetens riktlinjer för handläggning av ärenden om disciplinansvar och skiljande från anställning m.m. (PM 2019:27)

I riktlinjerna redovisas Polismyndighetens organisation i dessa ärenden. Det lämnas även en redogörelse för vilka arbetsrättsliga åtgärder som kan bli aktuella och vilka rättsliga regler som gäller.

När det gäller straffrättslig och arbetsrättslig prövning avseende anställda inom Polismyndigheten beskrivs dessa i en promemoria 2022-12-16, **se bilaga 2**.

2.4.1 Ansvar och behörighet att fatta beslut

Av Polismyndighetens arbetsordning (PM 2022:11) framgår att chefen för en avdelning eller polisregion har ansvar för att disciplinärenden och ärenden om skiljande från anställning på grund av personliga förhållanden anmäls till personalansvarsnämnden. I **bilaga 2** hänvisas till PM 2019:27, punkten 4.5, varav framgår att handläggningen av ärenden, som prövas av Statens ansvarsnämnd (SAN), bereds av sekretariatet för polisens personalansvarsnämnd (PAN) och att rikspolischefen fattar beslut i sådana ärenden.

2.5 Arbetsmiljölagen (1977:1160) och diskrimineringslagen (2008:567)

Arbetsmiljölagen innehåller bl.a. regler om arbetsmiljöns beskaffenhet medan föreskrifter om trakasserier och sexuella trakasserier finns i diskrimineringslagen. Enligt 2 kap. 3 § i sistnämnda lag är en arbetsgivare skyldig att utreda omständigheter kring uppgivna trakasserier och i förekommande fall vidta de åtgärder som skäligen kan krävas för att förhindra trakasserier i framtiden. Enligt 3 kap. 6 § ska arbetsgivaren ha riktlinjer och rutiner för verksamheten i syfte att förhindra trakasserier, sexuella trakasserier och sådana repressalier som avses i samma lag.

2.6 Polismyndighetens riktlinjer för åtgärder vid kränkning m.m. (PM 2018:35)

Polismyndigheten har ett omfattande regelverk gällande åtgärder mot upplevda kränkningar. Detta är en del av myndighetens ansvar för arbetsmiljön. Enligt Polismyndighetens policy om arbetsmiljön (PM 2015:10) ligger ansvaret i linjeorganisationen.

Under avsnitt 2.1 i riktlinjerna om åtgärder mot kränkning klargörs vad en chef ska göra när denne får kännedom om en upplevd kränkning. Där sägs bl.a.:

När det kommer till chefens kännedom att en medarbetare upplever sig utsatt för någon form av kränkning ska det inträffade undersökas och åtgärder vidtas för att den eventuella kränkningen ska upphöra. Chefen har ansvar för att undersökningen sker skyndsamt och för att den personal som genomför undersökningen har rätt kompetens. – Undersöknings- och åtgärds-skyldigheten gäller upplevda kränkningar som har samband med arbetet. Det gäller kränkningar som har inträffat på arbetsplatsen men också upplevda kränkningar som inträffat utanför arbetsplatsen och på andra tider än ordinarie arbetstid om det finns ett samband med arbetet.

Efter samtal med berörda ska chefen ta ställning till om stoppande eller skyddande åtgärder behöver vidtas. Ofta kan det räcka med temporära och begränsande insatser som säkerställer att den som känner sig utsatt inte exponeras under pågående utredning.

Under avsnitt 2.2 framgår att ansvarig chef ska kontakta HR-avdelningen och att chefen tillsammans med HR ska göra en bedömning om och på vilket sätt en eventuell undersökning av den upplevda kränkningen ska göras.

Polismyndigheten har även en handbok för åtgärder vid kränkning, PM 2018:36. Under avsnitt 6.2 anges vad den som upplever sig utsatt för kränkning har att göra. Där anges bl.a. följande:

Som utsatt för kränkning befinner du dig i en svår situation, eftersom det oftast inte är enkelt eller oproblematiskt att säga ifrån vid en upplevd kränkning. Särskilt inte om det handlar om en beroendesituation som den mellan dig och någon/några av dina arbetskamrater, respektive mellan dig och din/dina överordnande eller chefer. – Trots denna svåra situation bör du agera gentemot dem som utsätter dig för kränkning genom att påtala för dem som du upplever ha kränkt dig, att du vill att kränkningen ska upphöra. För att underlätta för dig själv i en sådan situation kan du förslagsvis ha gjort anteckningar om vem/ vilka som har kränkt dig och vad du i deras beteende har upplevt som kränkande. – Om det önskade beteendet inte upphör efter att du påtalat det, anmäl till din chef att du upplevt dig utsatt för kränkning. Chefen har skyldighet att hjälpa dig genom att skyndsamt, opartiskt och med rätt kompetens hantera den upplevda kränkningen som du har påtalat. Om samtal med din chef av någon anledning inte är en möjlighet för dig, kan du vända dig till HR support, HR region eller HR nationell avdelning för råd och stöd, eller välja att ta kontakt med ditt skyddsombud. – Genom din chef kan du om behov föreligger få tillgång till de tjänster som erbjuds av exempelvis företagshälsovården, till exempel samtalsstöd.

I avsnitt 7 anges vad som gäller vid anmälan om kränkning:

När det kommer till arbetsgivarens kännedom att en medarbetare känner sig utsatt för kränkning ska detta enligt *Polismyndighetens riktlinjer för åtgärder vid kränkning* undersökas och åtgärder vidtas. Ansvaret för detta är i första hand den utsatte medarbetarens chef/arbetsledare. Om närmaste chef/arbetsledare framstår som omöjlig att tala med blir i stället dennes chef ansvarig för de åtgärder som behöver vidtas.

Under avsnitt 7 klargörs vad som gäller vid misstanke om brott enligt bl.a. följande:

Vissa handlingar som utgör kränkningar, t.ex. ofredanden eller hot, kan vara brottsliga. Så snart det kommer till Polismyndighetens kännedom att en polisanställd kan ha begått ett sådant brott, ska en anmälan upprättas och lämnas till avdelningen för särskilda utredningar (SU). – Uppkommer frågan om att vidta åtgärder i ett ärende, när samma ärende är föremål för straff- eller arbetsrättslig utredning vid SU eller vid någon av grupperna för skiljande och disciplinärenden (GSD), ska samråd ske med den av de båda utredningsenheterna som är aktuell så att chefens arbete för att motverka kränkningar inte påverkar det rättsliga förfarandet negativt. – Som chef/ arbetsledare har du dock ett fortsatt ansvar för den organisatoriska och sociala arbetsmiljön på arbetsplatsen, vilket innebär att du ska fortsätta att arbeta med frågan om kränkning trots att anmälan har lämnats till SU respektive till GSD.

2.7 Polismyndighetens riktlinjer för medarbetarskydd (PM 2021:8)

Om rapportering anges i riktlinjerna att en medarbetare som misstänker att han eller hon blivit utsatt för otillåten påverkan, otillbörlig påverkan, själv-censur, trakasseri eller kartläggning ska rapportera detta till ansvarig chef eller säkerhetsavdelningen. – Rapport från den utsatte eller ansvarig chef ska skrivas på formuläret *Rapport/Åtgärdsplan Medarbetarskyddsärende (249.5)*. Det sägs även att när en mottagande organisationsenhet till stöd för avdelningarna tar emot en rapport ska den diarieföras i hemligt diarium.

Avseende beslut att inleda ett medarbetarskyddsärende sägs bl.a. följande:

Om det utifrån den inkomna rapporten eller annan information finns anledning anta att en viss eller vissa medarbetare, eller närstående, har utsatts eller med övervägande sannolikhet kommer att utsättas för otillåten påverkan, otillbörlig påverkan, själv-censur, trakasseri eller kartläggning ska chefen för den handläggande enheten fatta beslut om att inleda ett medarbetarskyddsärende. – Om de det beslutas att ett medarbetarskyddsärende inte ska inledas ska den som gett in rapporten och ansvarig chef underrättas om detta. – Beslut om att inleda eller inte inleda ett medarbetarskyddsärende ska dokumenteras på formuläret *Rapport/Åtgärdsplan Medarbetarskyddsärende (249.5)*.

Under rubriken *Riskbedömning* sägs att när ett medarbetarskyddsärende inlett ska en initial riskbedömning göras för att ta fram underlag för beslut om en eventuell åtgärdsplan.

2.8 Polismyndighetens medarbetarpolicy

Polismyndigheten har tagit fram flera dokument som hänger samman med etik och värdegrund. Ett av dokumenten är medarbetarpolicyn. Bland de förhållningssätt som förväntas av medarbetare framhålls att *visa respekt och engagemang i mötet och samarbetet med andra samt att bidra till ett bra arbetsklimate och en bra arbetsmiljö*. Dessutom förväntas att den som är chef/arbetsledare ska vara ett föredöme.

3 Beslut som fattats i tjänsten av Mats Löfving rörande Linda Staaf

3.1 Beslutet att anställa Linda Staaf som chef för nationella operativa avdelningens (NOA) under rättelseenhet

3.1.1 Rekryteringsförfarandet m.m.

En polismästare var uppdragsledare för HR4 åt genomförandekommittén för den nya Polismyndigheten 2013–2014. HR4 svarade bl.a. för bemanningen av chefsfunktioner. En HR-strateg deltog också i bemanningsprocessen. Av deras redogörelser och vad som framgår av tillgängliga dokument har framkommit följande:

De rekryteringar som genomfördes i samband med bildandet av den nya Polismyndigheten kan inte jämföras med andra rekryteringar till chefsposter, eftersom ett stort antal funktioner ledigförklarades samtidigt. Därvid genomfördes en rekryteringsprocess där intresserade kunde anmäla intresse för flera chefsfunktioner.

Beträffande NOA:s rekryteringar av enhetschefer, utannonserades dessa tillsammans med ett stort antal andra enhetschefstjänster. Då processen inleddes hade inte någon avdelningschef för NOA utsetts. Eftersom de funktioner som rekryterades skulle ingå i chefen för NOA:s (C NOA) ledningsgrupp var det av vikt att C NOA medverkade som rekryterande chef i processen. Denna chefsfunktion utses av regeringen. Hösten 2014 var det riksdagsval, varför den avgående regeringen avvaktade med att utse C NOA, rikspolischef och chef för avdelningen för särskilda utredningar till dess den nya regeringen tillträtt. Den 20 november 2014 utsåg regeringen Mats Löfving till C NOA.

I avvaktan på tillsättningen av C NOA beslutade Genomförandekommittén att processen gällande enhetschefer till NOA skulle pausas. De som dittills sökt underrättelsechefstjänsten, 17 st., informerades om att processen pausats och att den skulle återupptas då C NOA var utsedd. När så skett återupptogs rekryteringen och ansökningstiden öppnades åter med sista ansökningsdag den 4 december. Under denna tid sökte ytterligare fem personer, däribland Linda Staaf. De enhetschefstjänster som var aktuella tog sikte på anställning som polismästare varför kravprofilen var likartad. Generellt användes börkraven när många uppfyllde ska-kraven. Detta för att göra en sällning av dem man kallat till intervju. I rekryteringen av polismästare till regionernas och NOA:s ledningsgrupper nyttjades inte börkraven utan samtliga som

uppfyllde de ska-krav som bedömdes i urvalssteg ett (grovurvalet) gick vidare till intervju i steg två. Vikten av enhetlighet betonades när det gällde kravprofil och rekryteringsprocess. Flera sökande sökte flera tjänster samtidigt. Därför försökte man samordna intervjuerna så att en intervju kunde vara gemensam för flera sökta tjänster. Urvalsprocessen skedde i tre steg. Efter det första steget skedde en grovgallring. De som gick vidare till steg två fick genomföra ett test och en kompetensbaserad intervju. I det tredje steget skedde referenstagning. Dessutom skedde en motivationsinriktad intervju med rekryterande chef samt arbetstagarorganisationernas samtal med de sökande. Rekryterande chef hade stöd av en intervjuare som genomförde själva intervjun. Efter det tredje steget följde säkerhetsprövning och därefter beslut av rekryterande chef.

Fram till 2015 hade beslut fattats av den särskilda utredaren vid Genomförandekommittén för den nya Polismyndigheten. Vad gäller Linda Staaf sökte hon från början bl.a. kanslichefstjänsten på tre polisregioner och rangordnades högt på samtliga efter andra urvalssteget. Efter en bedömningskonferens som ägde rum i oktober 2014 graderades ett stort antal sökande i förhållande till kravprofilen. Av sammanställningen framgår att Linda Staaf ingick i ett begränsat urval som ansågs uppfylla kravprofilen och starkt rekommenderades för att gå vidare i processen. Sedan ansökningstiden för tjänsten som chef för underrättelseenheten på NOA förlängts sökte hon, som ovan framgått, även den tjänsten tillsammans med fyra andra nya sökande. Av de 17 sökande i andra urvalssteget återstod då tre. Av de nytillkomna hade flera andra fått andra tjänster och var därför inte kvar i urvalsprocessen. Genom anställningsbeslut 2015-02-17 placerades Linda Staaf som chef för underrättelseenheten vid NOA. Av anställningsbevis 2015-07-02 framgår att Linda Staaf fr.o.m. 2015-03-02 anställdes som polismästare vid Polismyndigheten med placering som chef för underrättelseenheten vid NOA.

Det kan anmärkas att det förekommer tidigare anställningsbevis och beslut som felaktigt anger att Linda Staaf anställdes som sakkunnig. Liknande fel har förekommit beträffande andra enhetschefer, och det rätta förhållandet framgår av anställningsbeviset 2015-07-02. Det bör också anmärkas att ansökningshandlingar för personer som inte fått utlyst tjänst gallrats genom beslut 2017-03-17. Skälet för det är att en gallringsfrist på två år gäller efter det att anställningsbeslutet vunnit laga kraft.

Det har även framgått att Linda Staaf fick ett tillfälligt chefsförordnande från och med januari 2015. Det rörde tjänsten som ekonomidirektör i polisregion Öst. Bakgrunden var att alla ordinarie chefstjänster inte hunnit bli tillsatta under hösten 2014. Dessa tjänster tillsattes interimistiskt. De tillfälliga chefsförordnandena tillsattes inte genom ett rekryteringsförfarande utan efter principen att nuvarande chef för viss organisatorisk enhet skulle förordnas för

motsvarande verksamhet i den nya organisationen. Om flera chefer placerats i samma organisatoriska enhet var ett urvalskriterium *den som innehaft aktuell chefsbefattning längst*. På den grunden placerades Linda Staaf på den tillfälliga tjänsten. Det hade inget samband med hennes ansökan till tjänsten som chef för underrättelseenheten på NOA.

Mats Löfving har om rekryteringsförfarandet bl.a. uppgett: I det omfattande rekryteringsarbetet inför den nya polisorganisationen hade han under åren 2013–2014 ansvaret för att tillsätta tjänsterna i region Stockholm. Han kom in i tillsättningsprocessen för tjänsterna på NOA först sedan han av regeringen i november 2014 utsetts till chef för NOA. Han ansvarade då bl.a. för tillsättningen av cheferna i sin blivande ledningsgrupp, däribland tjänsten för underrättelseenheten. Han intervjuade ett antal personer och hade stöd av en intervjuare från HR avdelningen. Han minns inte vilka personer som avancerat till slutfasen i processen. Han hade ingenting att göra med vilka som i slutet av 2014 fick intermistiska chefsförordnanden i polisregion Öst.

Annonsen och kravprofilen för tjänsten som chef för underrättelseverksamheten vid NOA framgår av **bilagorna 3 och 4**.

3.1.2 Linda Staafs meriter för tjänsten

Linda Staafs ansökan och CV framgår av **bilaga 5**.

Linda Staaf har bl.a. uppgett följande: Det hon angett i ansökan till tjänsten som underrättelsechef på NOA stämmer. Från 2009 ingick hon i ledningsgruppen för Polismyndigheten i Östergötland. I vissa perioder var hon föräldraledig, och deltog då inte i gruppens möten. Under ansökningsförfarandet hösten 2014 sökte hon många tjänster, inte bara som kanslichef. I slutomgången av urvalsprocessen, då hon även hade sökt tjänster som underrättelsechef uppfattade hon att hon var aktuell för den befattningen på NOA men även för en liknande tjänst på en polisregion. Hon föredrog tjänsten på NOA och vet inte vilka som var medsökande i det sista urvalssteget.

3.2 Jävsfrågan

I en PM, **bilaga 6**, som Polismyndighetens säkerskyddschef Ari Stenman upprättat och som utgjort underlag för en polisanmälan (se nedan) mot Mats Löfving har Stenman antecknat att Linda Staaf uppgivit bl.a. följande: Hon berättar därefter att hon under flera år, från 2015 till sommaren 2021, haft en relation med Mats Löfving. Enligt Linda har det varit en relation och en sexuell relation som dock aldrig blivit ett öppet förhållande. Linda säger att hon

under den tid relationen pågick hoppades på att det skulle bli ett riktigt förhållande, men i stället utvecklades det till ett destruktivt sådant.

Vad Ari Stenman i övrigt uppgett framgår av avsnitt 5.3.

3.2.1 **Personer som lämnat uppgifter av betydelse i jävsfrågan**

Jag har ställt frågor i denna del till flera personer som arbetat tillsammans med Linda Staaf. Flertalet har uppgett att de hört rykten om att Linda Staaf och Mats Löfving skulle ha ett förhållande men att de inte själva fått höra något från henne om det eller gjort några egna iakttagelser av någon betydelse. I det följande redovisar jag uppgifter från personer som lämnat uppgifter av betydelse.

Generaldirektören, som var rikspolischef från den 1 januari 2015 till och med den 15 februari 2018, har uppgett att han under sin tid som chef inte fått någon som helst information om att Mats Löfving och Linda Staaf skulle ha en intim relation. Om han fått det skulle han, mot bakgrund av tidigare erfarenheter som chef för Försäkringskassan, ha reagerat omedelbart.

Rikspolischef Anders Thornberg har bl.a. uppgett följande: Han har 17 personer i sin ledningsgrupp. Mats Löfving har ingått i gruppen. Han håller medarbetarsamtal med samtliga och brukar avsluta samtalet med att fråga om någon har uppgifter, utöver vad som kommit fram vid samtalet, att lämna till honom av personlig eller annan art som kan ha betydelse för tjänsten. Inte vid något tillfälle har något framkommit om relationen Linda Staaf – Mats Löfving. Han har vid flera tillfällen träffat båda i tjänsten samtidigt utan att lägga märke till att något som skulle kunna tyda på att de hade ett närmare förhållande. Första gången han fick veta något om det var den 6 december 2022 efter att Ari Stenman haft det första samtalet med Linda Staaf. Han blev mycket förvånad över uppgifterna om Löfvings och Staafs relation och bestämde sig för att snarast ta upp saken med Löfving. Det skedde den 8 december. Han talade om för Löfving att uppgifterna i vad Ari Stenman antecknat från Linda Staafs besök var detaljerade och innebar att hon och Löfving haft en sexuell relation. Löfving förnekade kategoriskt allt som kunde innebära en intim relation, även att det skulle ha kunnat vara fråga om ett kortvarigt sexuellt förhållande. Han uppmanade Löfving att tänka över saken och återkomma om han kom på andra tankar. Mats Löfving återkom aldrig om detta.

När Anders Thornberg den 9 december fick veta att Ari Stenman var på väg att göra en polisanmälan till SU ställde han sig bakom detta eftersom det föreföll vara det bästa sättet att få klarhet i vad som förevarit mellan Linda

StAAF och Mats Löfving. När det gäller att utreda förhållanden som kan innebära brottsmisstankar har åklagaren och SU helt andra möjligheter än de som Polismyndigheten förfogar över i arbetsrättsliga sammanhang. Anders Thornberg berättade inte för Mats Löfving om Ari Stenmans polisanmälan. Med tanke på att en brottsutredning kunde bli aktuell fann han det heller inte lämpligt att prata med Linda StAAF om vad som må ha ägt rum mellan henne och Mats Löfving.

Polismästaren Ann-Marie Orlor har berättat att hon sommaren 2015 från Linda StAAF fått höra att Linda ”börjat träffa” Mats Löfving. Hon skulle då ha varnat Linda och sagt att den kontakten inte skulle vara bra för henne.

Dåvarande kanslichefen på NOA har bl.a. uppgett följande: Våren 2017 fick han av sektionschefer höra rykten om att Mats Löfving skulle ha ett förhållande med Linda StAAF och att det reste farhågor om att det skulle kunna inverka på Löfvings tjänsteutövning. Han berättade om vad han fått höra för Löfving och frågade rakt på sak om ryktena var sanna. Löfving förnekade att han hade någon intim relation med Linda StAAF men samtyckte till att han skulle ta upp ryktena även med Linda. När han gjorde det kom det fram att Linda hade en romans med Mats Löfving. Hon bad även honom återkoppla samtalet till Mats Löfving. Vid ett nytt samtal med Löfving uppmanade han denne att ta tag i saken. Löfving fortsatte dock att förneka. Han tog ännu en gång upp saken via en fråga genom SMS, troligen hösten 2017. Då fattade Löfving humör och ansåg att han sällat sig till ryktesspridarna. Löfving uppmanade vidare honom att klargöra för ryktesspridarna att det inte förelåg något intimt förhållande mellan honom och Linda StAAF. Därefter släppte han frågan. Han ansåg sig heller inte ha underlag för att informera rikspolischefen om misstankarna.

Linda StAAF har uppgett bl.a. följande: Det kan vara så att hon, förmodligen under hösten 2015, kan ha sagt till Ann-Marie Orlor att hon börjat träffa Mats Löfving privat. Det var ingen djup relation. Hon ställer sig inte bakom de påståenden om relationen som lämnats i Ari Stenmans PM. Hon har bara sett en ”maskad” version av den. Hon kan inte förklara varför det står som det står och tycker att innehållet borde ha stämts av med henne innan den fördes vidare. Hon nekar inte till att ”fysiska” inslag förekommit i relationen med Mats Löfving. När hon tog kontakt med Ari Stenman var det av tre skäl:

1. Hon kände oro inför att uppgifter om henne hade börjat efterforskas. Det hade samband med en rapport som Stefan Holgersson gett ut den 21 november 2021.
2. Hon ville berätta om förhållandet med Mats Löfving och den eskalering hon befarade skulle kunna ske då det blev känt att hon sedan en tid hade

börjat träffa en annan person. Hon var dock inte rädd för att Löfving skulle begå någon våldshandling mot henne, vilket han heller aldrig gjort.

3. Hon ville berätta att den man hon inlett en relation med var landets överbefälhavare (ÖB), vilket kunde ha betydelse ur bl.a. säkerhetsskyddssynpunkt.

När hon efter samtalet med Ari Stenman kontaktade sin chef var det för att informera om sitt förhållande med ÖB. Hon är besviken på att Ari Stenman pratade med rikspolischefen om samtalet. Hon är även besviken över att rikspolischefen, enligt vad hon fått veta, tog upp hennes förhållande till Mats Löfving med denne. Det är riktigt att dåvarande kanslichefen på NOA någon gång under 2017 tog upp att han pratat med Mats Löfving om att det förkom rykten om att hon och Mats Löfving skulle ha ett förhållande. Hon förnekade inte att hon träffade Mats Löfving utanför arbetet men sade inte att de hade en romans.

Mats Löfving har bl.a. uppgett följande: Han har inte haft en intim relation med Linda Staaf. Hon ville för flera år sedan inleda en relation med honom, men han avvisade det. Han minns att han någon gång fick frågan av dåvarande kanslichefen på NOA om han hade en relation med Linda Staaf och förnekade då det. Han har ingen förklaring till varför Linda Staaf skulle ha lämnat uppgifter om att ha haft en intim relation med honom vid ett samtal som hon fört med säkerhetsskyddschefen Ari Stenman.

Det bör observeras att tillsättningsärendet varit föremål för åklagares bedömning. Det återkommer jag till under avsnittet 3.7.1 samt avsnitten 6 och 8.

3.3 Beslutet av Mats Löfving att höja Linda Staafs lön

När Linda Staaf enligt anställningsbevis 2015-07-02 anställdes som chef vid underrättelseenheten på NOA fick hon en lön på 63 000 kr i månaden. I anställningsbeviset angavs att hon inte var polisman vid tillämpning av lag och förordning förrän hon genomfört den särskilda chefsutbildningen enligt 6 § förordningen (2014: 1104) om utbildning till polisman. Beslutsfattare var Mats Löfving. Genom beslut om ändrade anställningsförhållanden 2016-09-01 höjdes Linda Staafs lön till 71 250 kr i månaden. Beslutet skulle gälla från och med 2016-01-01. I beslutet angavs att Linda Staaf var felaktigt lönesatt utifrån uppdrag och ansvar vid jämförelse med regionala underrättelsechefer samt att hennes uppdrag hade blivit betydligt större och mera omfattande i jämförelse med hur uppdraget såg ut när Polismyndigheten bildades. Dessutom angavs att hon, efter genomgången polischefsutbildning, tilldelats befogenheter som polischef. Beslutsfattare var Mats Löfving.

Enligt ramavtal för löner m.m. för arbetstagare vid polisen (RALS/Polis) framgår av 9 § att en arbetsgivare får träffa överenskommelse om ny lön under pågående anställning om arbetsgivaren anser att det finns skäl för det. Lönen ska bestämmas med iakttagande av de gemensamma löneprinciperna i RALS och deras tillämpning hos arbetsgivaren. För Polismyndigheten gällde vidare för tiden 2015–2020 Polismyndighetens lönepolitiska strategi.

Av dokumenten framgår att överenskommelse om ny lön får träffas vid andra tillfällen än vid lönerevision om det finns skäl för det.

Genom en polismästare på Polismyndighetens HR-avdelning har jag fått bl.a. följande uppgifter: Löneuppgifter den 31 maj 2015 för samtliga enhetschefer/motsvarande vid NOA visar att månadslönen varierade från 63 000 kr (Linda Staafs lön) till 82 000 kr (chefen för internationell verksamhet). Vid tillfället hade endast två enhetschefer/motsvarande inklusive Linda Staaf en månadslön under 72 000 kr. När det gäller underrättelsecheferna på polisregionerna varierade deras månadslöner från 63 000 kr till 76 200 kr med ett genomsnitt på drygt 67 700 kr. Linda Staaf utexaminerades från utbildningen Polischef i beredskap den 29 februari 2016, vilket var slutfasen i hennes polischefsutbildning.

HR-chefen vid polisregion Stockholm har bl.a. uppgett följande: Hon var med vid den bedömning som ledde till att Linda Staafs lön höjdes. Bakgrunden var en allmän översyn av chefslöner som genomfördes. Av jämförbara chefsfunktioner stack Linda Staafs lön ut som låg. Det fanns även andra chefer som vid en jämförelse var lågt lönesatta. Initiativet till översynen kom inte från linjecheferna, utan det handlade om en översyn föranledd av att man gått in i en ny polisorganisation och en insikt inom Polismyndigheten om att chefslönerna behövde ses över. I Linda Staafs fall hade hennes arbetsuppgift, liksom för många andra chefer inom NOA, förändrats bl.a. på så sätt att hon fått ett uttalat processansvar gentemot polisregionerna. När man gick in i ny organisation 2015 hade chefsfunktionerna på hennes nivå mera handlat om ett förvaltningsansvar. Linda hade dessutom tidigt under 2016 genomgått slutsteget i en polischefsutbildning vilket också talade för att hennes lön borde höjas.

Linda Staaf och Mats Löfving har lämnat uppgifter som stämmer med vad jag inhämtat genom Polisens HR-avdelning.

3.4 **Beslutet av Mats Löfving att förlänga Linda Staafs förordnande som chef för underrättelseenheten vid NOA**

Genom beslut 2018-08-20 förlängdes Linda Staafs förordnande som chef för underrättelseenheten vid NOA från och med 2019-03-01 till och med 2023-02-28. Det angavs att chefsförordnandet kunde avslutas i förtid med en ömsesidig uppsägningstid om två månader. Beslutsfattare var Mats Löfving.

Från en HR-strateg på Polismyndighetens HR-avdelning har följande information inhämtats:

Det finns rutiner för att förlänga chefsförordnanden. Polismyndigheten har tidsbegränsade förordnanden på fyra år med möjlighet att komma överens om att förlänga förordnandet för det specifika chefsuppdraget. I chefens anställningsbevis står den första perioden utskrivna men också att möjligheten till förlängning finns. Den totala tiden för ett chefsförordnande får, inklusive eventuell förlängning/-ar, inte överstiga åtta år. Myndigheten har haft samma arbetssätt sedan 2015 men förra året slogs det fast i en riktlinje. Det finns också ett samtalsstöd för att över- och underställd chef ska föra dialog om ett eventuellt förlängt förordnande. Överställd chef kan alltså fatta beslut om att förlänga förordnandet så att den totala tiden blir åtta år. Efter åtta år måste chefsuppdraget utannonseras.

De beskrivna rutinerna framgår av *Polismyndighetens riktlinjer om tidsbegränsade förordnanden (PM 2022:6)* och samtalsstödet *Samtal om chefsuppdraget*.

Linda Staaf har bl.a. uppgett: Hon kommer inte håg mycket från vad som föregick beslutet att förlänga hennes chefsförordnande. Dessa beslut togs i god tid för att de som inte skulle få förlängning skulle ha tid att söka andra tjänster. Det var aldrig tal om att hennes förordnande inte skulle förlängas. Hon uppfattade att omdömet var att hon skötte sin tjänst bra.

Mats Löfving har bl.a. uppgett: Att förlänga chefsförordnandena en gång till en sammanlagd tid av åtta år skedde närmast rutinmässigt. Inför förlängningsbesluten följdes rutiner om utvecklingssamtal och kontakter med HR-avdelningen samt information till facken. Han minns inte varför besluten togs så lång tid innan de skulle börja löpa. En förklaring kan vara att det behövdes en omställningstid ifall det blev aktuellt att inte förlänga ett förordnande.

3.5 Beslutet av Mats Löfving att tilldela Linda Staaf tjänstevapen

Genom beslut 2020-07-14 tilldelades Linda Staaf tjänstevapen med tillhörande ammunition. I beslutet angavs att Linda Staaf avlagt godkänt kompetensprov 2020-07-02, jämlikt FAP 104–2. Beslutet fattades av Mats Löfving. I beslutet deltog huvudinstruktören för vapen inom NOA.

Enligt uppgift från polismästaren på Polismyndighetens HR-avdelning har framkommit bl.a. följande: Linda Staaf har genomgått särskild chefsutbildning som syftar till att ge polischefer den kompetens och möjlighet att komplettera befintlig kompetens som krävs för att kunna uppträda som polisman med de befogenheter som följer med detta. Utbildningen ska även vara förberedande för polischefsberedskap och kommenderingschef.

För att tilldelas tjänstevapen krävs, utöver att vara polisman, att vederbörande har sådan kompetens inom polisiär konflikthantering som bedöms nödvändig samt godkänt kompetensskytteprov. Linda Staaf har genomfört chefsförsörjningsprogram och enskilda utbildningar som uppfyller särskild chefsutbildning enligt förordningen (2014:1105) om utbildning till polisman. Linda Staaf uppfyller väl de krav som krävs för anställning som polisman inom ramen för polischefskarriären.

När det gäller relevanta utbildningar har Linda Staaf genomgått *Polisens nationella chefsförsörjningsprogram* och inför detta även Polisens kompetensbaserade urval samt genomfört Assessment Center. Aktuell programgenomgång genomfördes mellan januari 2009 till maj 2011. Linda Staaf genomförde utbildningen med godkänt resultat. Hon har vidare genomgått utbildningen *Polischef i beredskap*, vari ingått en rad olika moment bl.a. föreskrifter och allmänna råd om polisens skjutvapen m.m. samt ingripande i farlig situation. Hon examinerades från utbildningen den 29 februari 2016 med godkänt resultat. Linda Staaf har även genomgått *Grundutbildning Tjänstepistol Sig Sauer* med godkänt resultat den 9 juli 2020, *Grundutbildning Expanderbar batong* med godkänt resultat den 12 februari 2021 och *Grundutbildning OC-spray* godkänd den 12 mars 2021.

Av intresse är *Polismyndighetens föreskrifter om Polismyndighetens föreskrifter och allmänna råd om utbildning i polisiär konflikthantering (PMFS 2016:9, FAP 776–1)*. I 5 § anges vad utbildningen syftar till. Där ingår bl.a. att kunna utföra rättssäkra och säkra ingripanden, att kommunicera på ett konfliktreducerande sätt och att kunna använda våld på ett säkert, effektivt och hänsynsfullt sätt. I bestämmelsen anges att polisstudenter ska ha erhållit sådan kompetens inom polisiär konflikthantering som bedöms nödvändig för att kunna tilldelas tjänstepistol.

Av *Polismyndighetens föreskrifter och allmänna råd om polisens skjutvapen m.m. (PMFS 2016:5, FAP 104–2)* framgår av 11 §: Ett skjutvapen får efter beslut tilldelas endast den som

1. godkänts i grundutbildning till polisman eller motsvarande tidigare polisiär grundutbildning eller är polisman och har bedömts lämplig enligt kompetensprofil för nyutbildad polisman och har godkänts i grundutbildning i polisiär konflikthantering som beslutats av Polismyndigheten
2. inom 12 månader innan tilldelningen med godkänt resultat avlagt ett sådant kompetensprov som avses i 33 § eller inom samma tid avlagt kompetensprov inom polisprogrammet, och
3. i sin tjänsteutövning är i behov av skjutvapnet.

Under Allmänna råd anges bl.a. följande: Behov av skjutvapen har den polisman som regelbundet eller tillfälligt tjänstgör i yttre- eller inre tjänst och i sin funktion förväntas utföra ingripanden som kan förväntas innefatta våldsanvändning. Exempel på verksamhet i inre tjänst där det av säkerhetsskäl kan vara motiverat att bära skjutvapen är tjänst i reception dit allmänheten har tillträde, tjänst i andra lokaler dit allmänheten har tillträde eller vid utförande av bevakningsuppgifter.

Polismästaren på HR-avdelningen har vidare uppgett: Den utbildning som vissa polischefer (däribland Linda Staaf) har genomgått motsvarar grundutbildning i polisiär konflikthantering men är inte fastställd i föreskrifter på samma sätt som för polisstudenter (se 5 § i nämnda PMFS 2016:9). Det är därmed upp till behörig beslutsfattare i varje enskilt fall att bedöma behovet och lämpligheten i att tilldela medarbetaren skjutvapen.

I en PM daterad 2023-01-27 angående en bedömning av gällande vapentilldelning vid Polismyndigheten framgår bl.a. att i de fall en anpassad utbildning i polisiär konflikthantering genomförs bör denna vara godkänd av HR-avdelningen.

Linda Staaf har bl.a. uppgett följande: Hon har gått igenom den utbildning som krävs för att bära vapen i tjänsten. När det gäller utbildningen i polisiär konflikthantering gick hon igenom den tillsammans med en dåvarande kollega. Den gick att ordna tack vare att huvudinstruktören för vapen tjänstgjorde vid NOA. Hon och kollegan gick igenom alla stegen och fick också intyg på det. I utbildningen ingick bl.a. att lära sig hantera vapen, OC-spray och expanderbar batong. Hon har vid sidan av sin tjänst som underrättelsechef haft möjlighet att tjänstgöra i yttre tjänst som en förstärkning till ordinarie befattningshavare. Det har skett vid polisregion Öst. I den tjänstgöringen har hon behov av samma beväpning som övriga eftersom det kan bli fråga om ingripanden. Hon har tjänstgjort i yttre tjänst ett flertal gånger. Det kan röra sig om ca 15 tillfällen. Tjänstgöringen har rymts inom hennes förtroendearbetstid och mest ägt rum i anslutning till helger. Hon har pratat med sin chef om tjänstgöringen och den har även stämts av med berörd regionchef och polisområdeschef. Tjänstgöringstillfällena har bokats in genom

planeringsexpeditionen för att boka pass, den gemensamma expeditionen i Norrköping. Hon anser att det är värdefullt att hon får denna erfarenhet eftersom hon inte gått vanlig polishögskola. Hon tycker att alla polismän bör ha denna erfarenhet och att de även, med hänsyn till uppgiften att skydda medborgarna, bör kunna hantera skjutvapen.

Linda Staaf har uppvisat kursintyg 2020-07-09 som utvisar att hon genomgått grundutbildning *Tjänstepistol Sig Sauer*. Av intyget framgår att utbildningen omfattat 120 timmar och innehållit bl.a. juridik, säkerhetsfrågor, kap. 9 polkon, teoretiska prov och kompetensprov.

NOA:s huvudinstruktör för vapen har bl.a. uppgett: Han har genomfört utbildning i polisiär konflikthantering med Linda Staaf och hennes dåvarande kollega. Utbildningen var anpassad till deras tjänstgöringsförhållanden och pågick under omkring ett år. Den följde helt gällande rutiner och föreskrifter för sådan utbildning som innehöll såväl teoretiska som praktiska moment. De avlade kompetensprov och fick också kursintyg över utbildningens innehåll. Båda eleverna var mycket engagerade och uppfyllde väl kursfordringarna.

Mats Löfving har bl.a. uppgett: Han anser att Linda Staaf uppfyllde kraven på såväl erforderlig kompetens som behov när han beslutade att tilldela henne tjänstevapen. Han anser att alla chefer inom Polismyndigheten bör skaffa sig kompetens för att bära tjänstevapen. Han uppmuntrar också chefer i inre tjänst att tillfälligtvis tjänstgöra i yttre tjänst, eftersom han anser att det är en viktig del i polisarbetet. Därför har han själv också deltagit i operativa insatser.

Genom biträdande regionpolischefen för region Öst har jag inhämtat följande: Det är riktigt att Linda Staaf under hösten vid ett antal tillfällen deltagit i yttre tjänst. Det har stämts av med hennes chef och den polisområdeschef där hon tjänstgjort, dvs. polisområde Östergötland. Från NOA har man uppgett att Linda Staaf uppfyller alla krav för att inneha tjänstevapen. När Linda Staaf tjänstgjort vid regionen har arbetsgivaransvaret åvilat regionen. Det är inte ovanligt att poliser tjänstgör utanför sina ordinarie regioner. I slutet av förra året har man inom polisregionen kommit fram till att det inte är lämpligt att Linda Staafs tjänstgöring i yttre tjänst fortsätter, och den har också upphört. Anledningen är den uppmärksamhet som i december kommit att riktas mot Linda Staaf och att det ur trygghetssynpunkt inte är lämpligt att hennes tjänstgöring i yttre tjänst vid regionen får fortsätta.

3.6 Beslutet av Mats Löfving ifråga om bisyssla rörande Linda Staafs författarskap

Genom beslut 2018-06-27 fann Polismyndigheten med Mats Löfving som beslutande att Linda Staafs planer på att ge ut kriminalromaner inte kunde stå i strid med 7 § LOA samt att bisysslan var förenlig med hennes anställning vid myndigheten.

Enligt 7 § LOA får en arbetstagare inte ha någon anställning eller något uppdrag eller utöva någon verksamhet som kan rubba förtroendet för dennes eller någon annan arbetstagares opartiskhet i arbetet eller som kan skada myndighetens anseende. Bestämmelsen syftar till att värna den i 1 kap. 9 § regeringsformen fastslagna objektivitetsprincipen.

En jurist vid Polismyndighetens HR-avdelning, som var föredragande i ärendet, har bl.a. uppgett följande: Från hösten 2016 bereddes dessa ärenden vid HR-avdelningen. När berörd person omfattades av chefsavtalet fattades beslut i ärendet av respektive avdelningschef. Så var det i detta fall. Ärenden om bisyssla är vanliga hos polisen, och detta ärende följde normala rutiner. Det var inte något som stack ut som ovanligt. Hon erinrar sig flera ärenden där frågan rört poliser som vill ge ut böcker. Hon minns inte något fall där Polismyndigheten motsatt sig detta.

Mats Löfving har bl.a. uppgett: Han har vid flera tillfällen fattat beslut rörande underställd personals bisysslor. Han erinrar sig beslutet som handlade om Linda Staafs bisyssla att ge ut kriminalromaner. Det var ett enkelt beslut och föredragande var en person, som han har stort förtroende för, med specialkompetens i dessa frågor.

3.7 Bedömning

3.7.1 Avgränsning

I vad mån Mats Löfvings befattning med tillsättningen av Linda Staaf som underrättelsechef vid NOA kan innebära tjänstefel/grovt tjänstefel har prövats av åklagaren genom vad som framgår av avsnitt 4. Tillsättningen, liksom beslutet att tilldela Linda Staaf tjänstevapen, är nu föremål för förundersökning, se avsnitt 15. Min bedömning tar inte sikte på i vad mån brott förekommit utan avser att klarlägga förhållandena ur arbetsrättslig synpunkt samt frågan om fel förekommit i samband med Polismyndighetens hantering av anmälningarna.

3.7.2 Tillsättningen av Linda Staaf som underrättelsechef vid NOA

Urvalsförfarandet har beskrivits under avsnitt 3.1.1. Det har framkommit att Linda Staaf hävdade sig väl under det trestegsförfarande som tillämpades. Ursprungligen sökte hon bl.a. tjänsten som kanslichef i tre regioner och togs ut bland de kandidater som ansågs kunna komma i fråga för tjänsterna. Efter det andra steget i urvalsprocessen tillhörde hon en begränsad skara för vilken rekryterarna ansåg uppfylla kravprofilen och starkt rekommenderades för att gå vidare i processen. Sedan ansökningstiden förlängts för befattningen som underrättelsechef på NOA sökte Linda Staaf även den tjänsten tillsammans med fyra andra personer. Vid denna tid återstod endast tre sökande från de 17 som ursprungligen sökt tjänsten. Av de sökande som var kvar under sista steget gick vissa till andra tjänster. Linda Staaf ansågs slutligen som den mest lämpade kandidaten. För det slutliga urvalet svarade Mats Löfving i egenskap av rekryterande chef.

Det har förkommit påståenden om att Linda Staaf inte förrän efter det att ansökningstiden förlängts skulle ha uppfyllt *ska*-kravet på att ha erfarenhet från att ha ingått i en strategisk ledningsgrupp. Jag anser att påståendet saknar grund. Sådan erfarenhet hade hon redan då hon i början av rekryteringsprocessen sökte befattningarna som kanslichef. Det förhållandet att hon under hösten 2014 fick en interimistisk befattning som ekonomidirektör i polisregion Öst skedde inte för att meritera henne för de sökta tjänsterna, utan berodde på att denna tjänst liksom många andra måste tillfälligt besättas i väntan på att ordinarie tillsättning kunde ske. Som beskrivits var principerna för besättandet av de tillfälliga tjänsterna att *tidigare ha suttit på motsvarande tjänst* och om flera uppfyllde det kravet att *äldst i tjänsten gick först*. Utifrån dessa principer fick Linda Staaf den tillfälliga tjänsten och jag kan inte finna något märkligt med detta.

Det har vidare påståtts/insinuerats att Linda Staaf skulle ha lämnat oriktiga uppgifter i sina ansökningshandlingar. Jag har heller inte funnit något stöd för detta och anser att hennes uppgifter och vad hon i övrigt åberopat är korrekt.

Jag kan sammanfattningsvis inte finna några felaktigheter i själva urvalsprocessen när Linda Staaf avancerade till sista fasen i urvalsförfarandet. För intervjuer i sista fasen i urvalsförfarandet till tjänsten som underrättelsechef vid NOA har rekryterande chef, alltså Mats Löfving, svarat med stöd av en intervjuare. Av det fåtal som nått detta steg gick flera till andra tjänster. Löfving måste givetvis, fullt berättigat, ha haft ett avgörande inflytande när det i slutfasen handlade om vilka chefer som skulle ingå i hans ledningsgrupp. Ingenting av det underlag jag fått fram motsäger att Linda Staaf var den mest meriterade för tjänsten.

Även vid denna bedömning återstår att besvara frågan om Mats Löfving varit jävig när han fattat tillsättningsbeslutet. Bedömningen av jävsfrågan har även betydelse för andra beslut som Mats Löfving fattat. Den kräver därför en relativt utförlig behandling.

Jävsfrågan

Det är knappast en ovanlig företeelse att tycke uppstår mellan personer på arbetsplatser. Rätten till privat- och familjeliv är fastslagen i bl.a. artikel 8 i den Europeiska konventionen om mänskliga rättigheter. Personers kärleksliv och intima förhållanden hör utan tvivel hit. Det sätter gränser för hur långt en arbetsgivare kan gå när det gäller att utforska en arbetstagares privata förhållanden. I offentlig verksamhet är det, som framgått av avsnitt 2.2.1, viktigt att myndigheter ska vara sakliga och opartiska i sin handläggning. Det är därför angeläget att säkerställa att det inte finns risk för jävssituationer. Av det följer att en arbetsgivare måste ha rätt att söka klarlägga om ett jävsförhållande föreligger när det finns saklig grund för det. Att bedöma när en sådan grund finns kan vara en känslig fråga. Enligt min uppfattning har dock en överordnad chef skyldighet att agera när han eller hon får höra talas om att en chef i organisationen har ett intimt förhållande med en underställd medarbetare.

I detta fall har frågan om det kunde föreligga ett sådant förhållande mellan Linda Staaf och Mats Löfving, som kunde innebära jäv i Löfvings beslutfattande, uppstått till följd av Ari Stenmans anmälan. I de samtal mellan Staaf och Stenman som legat till grund för anmälan har Staaf, som beskrivits under avsnitt 3.2, uppgett att hon haft en relation och en sexuell sådan från 2015 till sommaren 2021. Hon har vidare tydligt beskrivit hur hon uppfattat relationen och hur den utvecklats till en destruktiv sådan. Ari Stenman har, som framgått, uteslutit att han kan ha missuppfattat vad Staaf sagt om relationen med Löfving. Någon rimlig förklaring står inte att finna till att Stenman avsiktligt skulle ha velat ge en falsk bild av Staafs och Löfvings förhållande. Att Linda Staaf numera vill nedtona relationen till Mats Löfving, och att denne för sin del helt förnekar den, kan däremot ha tämligen uppenbara förklaringar som jag inte finner skäl att närmare utveckla.

Vad Linda Staaf uppgett enligt Ari Stenmans PM får visst stöd av vad Ann-Marie Orlor och dåvarande kanslichefen på NOA berättat. Det bör även anmärkas att Linda Staaf, såväl enligt Ari Stenmans PM som vid samtal med mig, uppgett att hon var rädd för vad Mats Löfving skulle företa sig när han fick veta att hon börjat umgås med en annan man. Det tyder knappast på att hennes förhållande med Löfving varit ytligt och sedan länge avklarat.

Vid en samlad bedömning anser jag ställt utom rimligt tvivel att Linda Staaf och Mats Löfving haft en intim relation i enlighet med vad hon beskrivit för Ari Stenman. Relationen var av sådant slag att den är ägnad att utgöra jäv för

beslut som fattas under tjänsteutövning. Det är således klarlagt att förhållandet börjat under 2015 och pågått till någon gång under sommaren 2021. Exakt när relationen börjat har jag däremot inte kunnat klarlägga. Utifrån Ann-Marie Orlers uppgifter är det rimligt att anta att den inte börjat förrän under sommaren 2015, alltså vid den tidpunkt då Linda Staaf sagt att hon börjat träffa Mats Löfving utom tjänsten.

På grund av det anförda saknar jag stöd för att jävssituationen skulle ha förelagat när Mats Löfving den 17 februari 2015 fattade beslut om att tillsätta Linda Staaf som chef för underrättelseenheten vid NOA. Som framgått har jag heller inte funnit några felaktigheter i samband med tillsättningen av tjänsten. Det kan därför inte bli fråga om att företa några arbetsrättsliga åtgärder med anledning av detta beslut.

Jävsförhållandet får dock, vilket kommer att framgå av det följande, betydelse för andra beslut som Mats Löfving fattat i tjänsten.

3.7.3 **Beslutet att höja Linda Staafs lön**

Beslutet att med stöd av 9 § i RALS höja Linda Staafs lön från 63 000 kr till 71 250 kr i månaden kan framstå som ett anmärkningsvärt högt lönelöft. Klart står att hennes lön såväl vid en jämförelse med övriga enhetschefer vid NOA som med underrättelsecheferna på polisregionerna var låg. Av uppgifterna från HR-chefen vid polisregion Stockholm har även framgått att Linda Staafs uppgift blivit betydligt större och mera omfattande i jämförelse med hur uppdraget såg ut när Polismyndigheten bildades. Beslutet har även motiverats med att Linda Staaf genomgått polischefsutbildning vilken avslutats den 29 februari 2016.

Mot bakgrund av vad jag nu redovisat kan jag inte finna annat än att det varit befogat att höja Linda Staafs lön på det sätt som skett.

Däremot står klart att Mats Löfving, så som framgår av avsnitt 3.2, på grund av jäv inte borde ha fattat beslutet. Han har därvid i sin tjänsteutövning gjort sig skyldig till en överträdelse av en grundläggande regel, som Polismyndigheten har anledning att se allvarligt på.

3.7.4 **Beslutet att förlänga Linda Staafs förordnande som chef**

Beslutet att förlänga Linda Staafs förordnande som chef för underrättelseenheten vid NOA har såvitt jag kunnat finna helt följt gällande föreskrifter och rutiner. Genom vad den nuvarande NOA-chefen uppgett finns det bara positiva saker att säga om Linda Staafs sätt att sköta uppgiften som

underrättelsechef. Allt talar således för att förlängningsbeslutet varit i sak motiverat och följt gängse rutiner.

Även när det gäller detta beslut kan konstateras att Mats Löfving inte bort fatta det på grund av jäv. Vad som i avsnittet ovan sagts om allvaret i en överträdelse av en grundläggande regel för tjänsteutövning gäller givetvis också för detta beslut.

3.7.5 **Beslutet att tilldela Linda Staaf tjänstevapen**

Genom vad som redovisats under avsnitt 3.5 anser jag klarlagt att Linda Staaf vid tiden för beslutet att tilldela henne tjänstevapen uppfyllde de kompetenskrav som gäller för innehav av tjänstevapen. Av vad NOA:s huvudinstruktör för vapen och Linda Staaf uppgett anser jag sålunda klarlagt att hon genomgått erforderlig utbildning i polisiär konflikthantering. Jag godtar också de uppgifter som NOA:s huvudinstruktör för vapen lämnat; att han följt alla delar som ingår i Polismyndighetens utbildning i polisiär konflikthantering som krävs för innehav av tjänstevapen. Därvid fäster jag inte någon betydelse vid att HR-avdelningen inte uttryckligen godkänt just upplägget i Linda Staafs och kollegans fall, som ju förenats med deras ordinarie tjänstgöring och därför pågått under relativt lång tid.

Vidare krävs för innehav av tjänstevapen att Linda Staaf i sin tjänst bedöms ha behov av vapnet. Som framgått av avsnitt 3.5 anges i allmänna råd när en polisman kan anses ha behov av tjänstevapen. Av råden framgår bl.a. att behov av skjutvapen har den polisman som regelbundet eller tillfälligt tjänstgör i yttre- eller inre tjänst och i sin funktion förväntas utföra ingripanden som kan väntas innefatta våldsanvändning. Exempel på verksamhet i inre tjänst där det av säkerhetsskäl kan vara motiverat att bära skjutvapen är tjänst i reception eller andra lokaler dit allmänheten har tillträde.

Linda Staafs tjänst som underrättelsechef är inte sådan att hon kan förväntas utföra gripanden som kan innebära våldsanvändning. Inte heller har allmänheten tillträde till NOA:s lokaler där hon har sin arbetsplats. Däremot har genom Linda Staafs uppgifter framgått att hon vid sidan av sin tjänst som underrättelsechef haft möjlighet att tjänstgöra i yttre tjänst som en förstärkning till ordinarie befattningshavare. Det har hon även gjort vid ett antal tillfällen. Då har hon haft behov av samma beväpning som övriga eftersom det kan bli fråga om gripanden. Hon har ansett det värdefullt att hon fått denna erfarenhet eftersom hon inte gått vanlig polishögskoleutbildning. Det är också hennes uppfattning att alla polismän bör ha denna erfarenhet, liksom att de även bör kunna hantera skjutvapen. Linda Staafs uppfattning om sitt behov av tjänstevapen vinner också stöd av vad Mats Löfving uppgett.

Genom vad som framkommit genom uppgifter från polisregion Öst anser jag att Linda Staafs uppgifter om hur hon tjänstgjort i yttre tjänst vid polisregion Öst är korrekta. De skäl som hon anfört för tjänstgöringen förefaller, enligt min uppfattning, såväl rimliga som lovvärda. Linda Staaf har alltså tillfälligt tjänstgjort i yttre tjänst och har då haft behov av tjänstevapen. Vidare är, som framgått, utrett att hon uppfyller de kompetenskrav som gäller för att få bära tjänstevapen.

Det anförda leder till bedömningen att beslutet att tilldela Linda Staaf tjänstevapen varit förenligt med gällande regelverk.

Vidare står klart att Mats Löfving, på samma sätt som konstaterats under föregående avsnitt, på grund av jäv inte bort fatta beslutet.

När det gäller civila personers ansökan om licens för vapeninnehav styrs prövningen av vapenlagen (1996:67) och vapenförordningen (1996:70), en grannliga uppgift innefattande maktutövning mot enskild, som torde vara att beteckna som myndighetsutövning. Om fel uppkommer i denna utövning kan det alltså bli fråga om ansvar för tjänstefel. Polismyndighetens prövning huruvida en polisman ska tilldelas tjänstevapen är delvis av annat slag och styrs främst av interna regler som redovisats under avsnitt 3.5. Frågan om beslutet ska anses utgöra myndighetsutövning är inte helt lätt att besvara. Den är också avgörande för frågan om brottet tjänstefel ska anses föreligga eller inte. Jag avstår från att ta ställning i frågan eftersom jag då närmar mig att ta ställning till om brott förekommit vilket ligger utanför mitt uppdrag. För detta uppdrag är det tillräckligt att konstatera att Mats Löfving fattat ett beslut i tjänsten som han på grund av jäv inte bort fatta.

3.7.6 Beslutet av Mats Löfving i fråga om bisyssla rörande Linda Staafs författarskap

Beslutet skiljer sig från de tidigare redovisade på så sätt att det inte varit föremål för straffrättslig prövning eller prövning i arbetsrättslig ordning. Beslutet är, enligt vad som framkommit, fattat enligt gängse rutiner och mot sakinnehållet finns inget att anmärka.

Förbudet i 7 § LOA mot förtroendskadliga bisysslor syftar till att värna den grundlagsfästa objektivitetsprincipen. Prövningen om en bisyssla är förtroendskadlig är en grannliga uppgift som kan få stora konsekvenser för den enskilde. Det talar för att ett beslut i frågan är att hänföra till myndighetsutövning.

Jag anser att Mats Löfving, i likhet med bedömningen av de beslut som redovisats ovan, varit jävig när han fattat beslutet, och att han alltså inte bort fatta

det. Eftersom Mats Löfving alltså trots jäv fattat ett beslut som kan innebära myndighetsutövning uppstår fråga om han därvid kan anses ha gjort sig skyldig till brottet tjänstefel. Det faller, som framgått, utanför mitt uppdrag att bedöma detta. I uppdraget ligger dock att vid misstanke om brott anmäla detta för en straffrättslig prövning. Därför har jag gjort en anmälan om det misstänkta förhållandet till Polismyndighetens avdelning för särskilda utredningar (SU). En prövning i disciplinär ordning synes numera utesluten på grund av 17 § LOA som innebär att en disciplinpåföljd får meddelas bara om en arbetstagare inom två år från förseelsen skriftligen har underrättats om vad som anförs mot honom. Även om jag inte är behörig att pröva om brott förekommit, och den straffrättsliga prövningen inte är avslutad, anser jag mig oförhindrad att beakta även detta beslut vid bedömningen av Mats Löfvings ledarskap. Se vidare avsnitt 10.

4 Hanteringen av anmälan om misstanke mot Mats Löfving gällande misshandel av Linda Staaf

4.1 Anmälan

Bakgrunden till anmälan är en PM upprättad 2020-09-08 av Ebba Sverne Arvill, dåvarande avdelningschef för avdelningen för särskilda utredningar (SU). Promemorian lyder:

Den 4 september åt jag lunch med polismästare Ann-Marie Orler, tidigare chef för Internationella enheten på NOA. – Ann-Marie talade om Mats Löfving, avdelningschef för NOA, och kom då in på dennes förhållande med Linda Staaf, chefen för underrättelseenheten på NOA. – Ann-Marie talade om att hon ryktesvägen hört att Mats och Linda återigen hade ett förhållande. Ann-Marie uttryckte förvåning över detta eftersom Linda tidigare hade berättat för Ann-Marie att ”Mats varit elak och slagit henne”. – Den 7 september kontaktade jag Ann-Marie och sa att hon måste anmäla att Mats har slagit Linda. Ann-Marie förklarade då att hon var osäker på vad Linda sagt och att det kunde vara Ann-Maries tolkning av vad Linda sagt dvs. att Linda sagt att Mats slagit henne. – Jag förklarade att eftersom Ann-Marie sagt till mig att hon hört Linda säga att Mats slog henne så måste jag anmäla om inte Ann-Marie gjorde det. Ann-Marie förklarade att hon inte tänkte anmäla och att hon noga skulle tänka efter vad Linda sagt och inte sagt.

4.2 Handläggningen vid avdelningen för särskilda utredningar och Åklagarmyndigheten

Anmälan kom in till SU 2020-09-08. Påföljande dag, 2020-09-09, fattade överåklagare Anders Jakobsson vid Särskilda åklagarkammaren följande beslut:

Förundersökning inleds inte. – Uppgifterna i ärendet ger inte anledning att anta att brott som hör under allmänt åtal har förövats.

2020-09-10 noterades vid SU att ingen information om åklagarens beslut skulle skickas till GSD och att Ebba Sverne Arvill skulle informera rikspolischefen.

Den 21 september 2020 skickades ett e-postmeddelande från ärendesamordningen vid SU till den chefsjurist som var fördragande i PAN. I meddelandet

angavs att översändelsen skedde i enlighet med den underrättelseskyldighet som följer av 14 § SU-förordningen.

4.3 Handläggningen vid Polismyndigheten

2020-10-23 fattade avdelningschefen Martin Valfridson beslut med chefsjuristen som föredragande. Det framgick att beslutet fattades mot bakgrund av åklagarens beslut att inte inleda någon förundersökning mot Mats Löfving. Genom det av Valfridson fattade beslutet avskrev Polismyndigheten ärendet. Som skäl angavs:

Det har inte framkommit att Mats Löfving har åsidosatt sina skyldigheter i anställningen. Det finns därför inte anledning att vidta några ytterligare åtgärder utan ärendet ska skrivas av från fortsatt handläggning.

4.4 Uppgifter som framkommit genom frågor till personer som jag bedömt kunna lämna information om anmälan och dess hantering

Vid intervju med Ebba Sverne Arvill, har bl.a. följande framkommit: SU är en självständig avdelning inom polisen och utreder brott av poliser, domare, åklagare och vissa andra offentliga arbetstagare. Chefen för avdelningen utses av regeringen, och avdelningens har en egen anslagspost i Polismyndighetens regleringsbrev. Avdelningens ledord är oberoende och kvalitet. Avdelningen har egna lokaler och datasystem. Förundersökningsledare är alltid åklagare vid Särskilda åklagarkammaren. Under 2021 kom det in 7 100 ärenden till avdelningen. 89 procent rörde anmälningar som riktade sig mot polisanställda eller polisstudenter.

De ärenden som rört Mats Löfving har hanterats enligt 9 § i den s.k. SU-förordningen. Av bestämmelsen följer att ärenden som bl.a. rör poliser ska omedelbart lämnas över till SU som i sin tur, efter den beredning som krävs, genast ska lämna ärendet vidare till åklagare för prövning om en förundersökning ska inledas. Beredningen innebär bl.a. att anmälan kompletteras med befintliga dokument. Några förhör hålls inte. SU har informationsskyldighet till Polismyndigheten om inledda och avslutade ärenden. Om den anställde ingår i den krets som prövas av Statens ansvarsnämnd, ska underrättelsen skickas till sekretariatet för PAN. – Beträffande den anmälan hon gjorde till SU om att Mats Löfving slagit Linda Staaf står hon fast vid att de uppgifter hon fått från Ann-Marie Orlér är korrekt återgivna i anmälan. Skälet till anmälan är att en polisman enligt lag är skyldig att göra anmälan vid misstanke om brott. Åklagarens beslut att inte inleda förundersökning är motiverat på sedvanligt sätt. Hon antar att åklagaren ansåg att det inte skulle gå att få fram tillräcklig

bevisning för att ett misshandelsbrott förelegat. Huruvida Mats Löfving, som det också står i anmälan, varit elak mot Staaf torde höra hemma i en arbetsrättslig bedömning. Efter åklagarens beslut informerade hon rikspolischefen Anders Thornberg om detta, och han uppmanade henne att skicka ärendet till PAN för bedömning. Det gjorde hon via chefsjuristen.

Polismästaren Ann-Marie Orlor har bl.a. uppgett: Hon och Ebba Sverne Arvill träffades tämligen regelbundet för lunch och brukade då prata om allt möjligt inom Polismyndigheten. Det ryktades ganska allmänt om att Mats Löfving och Linda Staaf hade ett förhållande. Själv erinrar hon sig att Linda sommaren 2015 uttryckte att hon och Mats börjat träffas utom tjänsten. Hon och Linda hade en god relation och hon försökte vara ett stöd för Linda som är yngre än henne och av naturliga skäl inte lika erfaren i tjänsten. Vid samtalet med Ebba relaterade hon till att hon hade pratat med Linda om Mats och att det då var tal om att Mats behandlade Linda illa. Linda kan då ha uttryckt något om att Mats var elak, men något tal om misshandel var det inte. Dagen efter samtalet ringde Ebba och ville då att hon skulle göra en polisanmälan med anledning av att Ebba vid deras lunchmöte uppfattat att hon skulle ha sagt att Mats slagit Linda. Hon anser att det måste röra sig om en missuppfattning. Därför ville hon inte heller göra någon polisanmälan. Hon var även rädd för vilka konsekvenser det skulle få om det blev känt att hennes samtal med Ebba hade lett fram till en polisanmälan mot Mats. Hon är inte fysiskt rädd för Mats men han har stor makt och är känd för att vara hämndlysten. En anmälan mot Mats skulle därför kunna få negativa konsekvenser för hennes fortsatta yrkesverksamhet.

Genom intervju med avdelningschefen Martin Valfridsson, dåvarande chef för rikspolischefens kansli, har bl.a. framkommit följande: Enligt *Polismyndighetens riktlinjer för Polismyndighetens handläggning av disciplinärenden m.m. (PM 2019:27)* ska Polismyndighetens personalansvarsnämnd (PAN) bereda ärenden där Statens ansvarsnämnd (SAN) prövar frågor om disciplinansvar för anställda. Mats Löfving tillhör den personkrets beträffande vilken SAN ska pröva frågor om disciplinansvar. Rikspolischefen är beslutsfattare innan ärenden går till SAN. I detta fall delegerade rikspolischefen ärendet till Martin Valfridsson som handlade det som t.f. rikspolischef. Åklagaren motiverade sitt beslut med att uppgifterna i ärendet inte gav anledning anta att brott som hör under allmänt åtal förövats. Åklagarens beslut föreföll grundat på förutsedda bevissvårigheter och att i disciplinär ordning pröva om Mats Löfving slagit Linda Staaf var inte en framkomlig väg. Valfridsson ansåg vidare att åklagarens prövning inte, vid en tillämpning av 18 § andra stycket LOA, formellt uteslöt att en arbetsrättslig prövning kunde ske såvitt gällde påståendet att Löfving varit elak mot Linda Staaf. Vid den arbetsrättsliga prövningen gjorde han bedömningen att, för det fall Löfving ”varit elak” mot

Staaf, var detta något som närmast var hänförligt till deras privata relation och inte något som borde prövas i disciplinär ordning. Därför ansåg han att anmälan inte gav stöd för att Löfving åsidosatt sina skyldigheter i tjänsten. Det fanns alltså inte skäl att föra upp ärendet i SAN. För det fall han ansett att förhållandena varit sådana att ytterligare utredning bort ske hade det kunnat ske med stöd av personal vid PAN:s sekretariat.

Linda Staaf har i denna del bl.a. uppgett: Uppgiften att Mats Löfving skulle ha slagit henne är felaktig. Han har aldrig slagit henne.

Mats Löfving har uppgett att han är helt främmande och oförstående inför denna anmälan.

4.5 Bedömning

Först konstaterar jag att ärendet hanterats formellt korrekt i enlighet med vad som framgår av avsnitten 2.3 - 2.4. Rikspolischefen har även möjlighet att enligt polisens arbetsordning delegera personaladministrativa beslut till en avdelningschef.

Brottsanmälan vilar i detta fall på hörsägen innebärande att Mats Löfving skulle ha slagit samt varit elak mot Linda Staaf. Uppgiftslämnaren Ann-Marie Orlor hade redan innan anmälan skett förklarat att hon hade blivit missuppfattad av Ebba Sverne Arvill, som senare gjorde polisanmälan. Enligt Orlor hade Linda Staaf aldrig sagt att hon blivit slagen utan det hade enbart handlat om att Löfving skulle ha varit elak. Utsikterna för åklagaren, att mot denna bakgrund gå vidare med en förundersökning som skulle ha förutsättningar att leda till åtal, måste ha tett sig obefintliga. Av vad åklagaren uppgett har också framgått att det var denna insikt som gjort att han inte funnit anledning att inleda en förundersökning.

När Polismyndigheten hade att ta ställning till om det efter åklagarens beslut fanns anledning att gå vidare arbetsrättsligt, i detta fall att initiera ett disciplinförfarande, har man haft att beakta 18 § andra stycket LOA. Av bestämmelsen följer att disciplinära åtgärder inte får företas om åklagarens beslut grundas på bristande bevisning. Även om det inte direkt kan anses ha varit fallet här måste möjligheterna, för att i disciplinär ordning ha framgång med ett påstående att om Mats Löfving slagit Linda Staaf, ha tett sig helt utsiktslösa. Ingenting i anmälan tydde heller på att den påstådda handlingen haft samband med tjänsten. Polismyndigheten har, enligt vad Martin Valfridsson uppgett, ansett att det inte var en framkomlig väg att i disciplinär ordning pröva om Löfving slagit Linda Staaf. Kvar fanns att ta ställning till, om förhållandet att Löfving enligt vad som påståtts varit elak mot Staaf, kunde prövas disciplinärt. Myndigheten kom därvid fram till att detta, oavsett befarade

bevissvårigheter, inte var relaterat till vederbörandes tjänsteutövning och därför inte heller var något som borde prövas disciplinärt.

Jag delar helt Polismyndighetens bedömning. Vad som återstod att pröva efter åklagarens beslut att inte inleda förundersökning har inte gett anledning att vidta åtgärder för en prövning i SAN.

5 Hanteringen av anmälan mot Mats Löfving gällande grov kvinnofridskränkning m.m. mot Linda Staaf

5.1 Anmälan

Efter samtal med Linda Staaf upprättade säkerhetsskyddschefen Ari Stenman en promemoria 2021-12-13, se bilaga 6.

5.2 Handläggningen vid avdelningen för särskilda utredningar och Åklagarmyndigheten

Efter det att Ari Stenman talat med chefen för SU Ebba Sverne Arvill lämnades hans PM in till SU där en formell polisanmälan upprättades 2021-12-13.

Ärendet lämnades omedelbart vidare till Särskilda åklagarkammaren som därefter genom beslut 2021-12-15 av överåklagare Anders Jakobson under rättade SU enligt följande: Förundersökning inleds inte. – Uppgifterna i ärendet ger inte anledning att anta att brott som hör under allmänt åtal har förövats.

5.3 Uppgifter som framkommit genom personer som jag bedömt kunna lämna uppgifter om anmälan och dess hantering

Ebba Sverne Arvill har uppgett att hon, efter att ha underrättat rikspolischefen om åklagarens beslut, i samråd med rikspolischefen beslutade att vänta med att skicka in ärendet till PAN:s sekretariat. Orsaken var att avvakta vissa medarbetarskyddsåtgärder som inletts beträffande Linda Staaf och att vissa andra misstankar framkom om Mats Löfving (se avsnitt 6). Det rörde tjänstefel och efter att åklagaren också i det fallet beslutat att inte inleda förundersökning beslutade hon att båda ärendena skulle skickas in till PAN:s sekretariat.

Säkerhetsskyddschefen Ari Stenman har bl.a. uppgett:

När Linda Staaf tog kontakt med honom i december 2021 uppgav hon att hon var rädd för hur Mats Löfving skulle reagera på hennes nya relation. Hon ville att han som säkerhetsskyddschef skulle veta ”om det skulle hända henne något”. Hon berättade om relationen med Mats Löfving som hon betecknade som destruktiv. Skälet till varför Linda Staaf kontaktade honom framstår för honom som ganska oklart. Det blev dock ganska naturligt att göra en

bedömning av hotbilden mot henne mot bakgrund av vad hon berättade. Hennes egen organisation, NOA:s underrättelseenhet, var den som borde ha det bästa underlaget för en bedömning. Det tedde sig givetvis olämpligt att bedömningen gjordes där. Därför kontaktades Säpo som utifrån ett antal frågeställningar tog fram en bedömning som var vidare än att bara beakta Linda Staafs situation. Med hänsyn till att Linda berättat att den man hon nu var tillsammans med var landets ÖB skedde samråd med Försvarsmakten genom dess säkerhetskontor vid den bedömning som gjordes med hänsyn till säkerhetsskyddsintressena. Det medarbetarskyddsärende som också inleddes är ännu inte avslutat. Efter det första samtalet med Linda Staaf informerade han troligtvis stabschefen om samtalet.

Efter det andra samtalet informerade han rikspolischefen om att han skulle göra en anmälan hos SU med anledning av de uppgifter han fått, även om dessa inte var helt tydliga. Vissa av uppgifterna var dock av sådan art att han ansåg en polisanmälan vara nödvändig. Han fick uppfattningen att rikspolischefen stödde honom i detta. Arbetsmiljöansvaret ligger hos Polismyndigheten i linjeorganisationen. Han uppmanade därför Linda Staaf att ta kontakt med sin närmaste chef, dvs. NOA-chefen. Det gjorde hon den 6 december vilket både Linda och hennes chef bekräftat för honom. Han vet inte närmare vad de pratat om och vad som gjordes. Han tycker att åklagarens beslut att inte inleda förundersökning redan efter två dagar, utan att ens en s.k. förutredning gjordes, är mycket märklig. Såväl chefen för SU som den utredare vid SU som tog emot ärendet var säkra på att åklagaren skulle gå vidare med ärendet. Han är osäker på om det vid SU vidtogs några åtgärder efter åklagarens beslut att inte inleda förundersökning. Han vet heller inte om åklagaren pratade med någon före sitt beslut.

Vad Anders Thornberg uppgett av betydelse även i denna fråga har framgått av avsnitt 3.2.1.

NOA-chefen har bl.a. uppgett: Linda Staaf kom till honom den 6 december 2021 efter det första samtalet hon haft med Ari Stenman. Han fick intrycket att hon främst ville tala om att hon hade en relation med Sveriges ÖB och att de var på väg att flytta ihop. Hon var medveten om att det kunde ha konsekvenser med hänsyn till säkerhetsskyddet. En annan orsak var att hon var bekymrad över att Mats Löfving kunde bli svartsjuk med anledning av hennes nya relation. De hade haft ett förhållande som avslutats under sommaren 2021 och inte varit så djupt att de t.ex. bott tillsammans. Linda hade upplevt den relationen som destruktiv och mått psykiskt dåligt. Genom Polismyndigheten hade hon fått hjälp genom externt samtalsstöd. Han gjorde bedömningen att de åtgärder som kunde bli aktuella med anledning av vad Linda berättade var dels medarbetarskyddsåtgärder, dels arbetsmiljöåtgärder. Genom samtal med Ari Stenman något senare fick han klart för sig att

arbetarskyddsåtgärder inletts med bl.a. kontakt med Försvarsmakten samt att Linda fått en medarbetarskyddshandläggare. Han tog även kontakt med HR som förberedde en handlingsplan som ett steg två i det stöd Linda kunde behöva. Linda var dock nöjd med det samtalsstöd som hon hade och ville inte att fler personer skulle blandas in i hennes situation. I sin tjänst skulle hon heller inte behöva ha något att göra med Mats Löfving som vid tidpunkten var regionpolischef i Stockholm. Han har haft fortlöpande samtal med Linda och försäkrat sig om att hon inte anser sig behöva ytterligare stöd.

Överåklagare Anders Jakobsson har bl.a. uppgett: Anmälningar från SU lottas in till Särskilda åklagarkammaren i olika spår. Anmälningar som vid SU inte bedöms leda till förundersökning lottas i en grupp för sig in till en åklagare som bedömer om ärendet ska lottas vidare för prövning av annan åklagare om förundersökning ska inledas eller medföra beslut direkt av den förstnämnde åklagaren. Flertalet ärenden lottas in i denna grupp. I det andra spåret sker vad man kallar normallottning. Där har SU ansett att det är mera sannolikt att förundersökning ska inledas och de går till åklagare för sådan prövning. Sedan finns det ärenden som är mera känsliga för att det t.ex. rör högre polisbefäl eller domare. Då lämnas ärendena i särskild ordning till åklagare för prövning av frågan om förundersökning ska inledas. De ärenden som har rört anmälningar mot Mats Löfving har hanterats i den sistnämnda ordningen.

– När det gäller den anmälan som Ebba Sverne Arvill gjort rörde det sig om tredjehandsuppgifter där det av anmälan framgick att den som lämnat andrahandsuppgifter frånfallit de uppgifter som kunde innebära att våld utövats. Han bedömde därför att det inte fanns något att gå på till grund för att inleda förundersökning. Det är det som täcks av motiveringen att uppgifterna i ärendet inte ger anledning att anta att brott som hör under allmänt åtal förövats. – När det gäller den anmälan som gjorts av Ari Stenman har hans beslut att inte inleda förundersökning motiverats på samma sätt som beslutet i ärendet där Ebba Sverne Arvill gjort anmälan. Stenmans PM är ganska svävande och innehåller inte några konkreta uppgifter som tyder på att brott förekommit. Den var inte mycket att gå vidare med. Eftersom Linda Staaf inte var anmälare var han förhindrad att i en s.k. förutredning ställa några frågor till henne. Detta kan utläsas av bl.a. JO-uttalanden och har även slagits fast av RÅ vid tillsynsbesök. För att höra Linda Staaf hade han varit tvungen att inleda förundersökning, och det fanns det inte underlag för. Dessutom hade han hört via en polis, vars namn han inte vill uppge, att Linda Staaf inte ville gå vidare med ärendet. Helt avgörande för honom var dock bristen på konkretion i Ari Stenmans PM. – De statistikuppgifter som tyder på att Särskilda åklagarkammaren i mycket större omfattning än andra enheter vid Åklagarmyndigheten beslutar att inte inleda förundersökning, har flera orsaker t.ex. att många

anmälare inte har klart för sig i vilken utsträckning polisen har rätt att bruka våld. Polisens lagstadgade skyldighet att anmäla brott kan också spela in.

Vad Linda Staaf har uppgett av betydelse, även för frågan om hanteringen av Ari Stenmans anmälan, framgår av avsnitt 3.2.1 Hon har därutöver uppgett: Efter samtalet med Ari Stenman inleddes ett ärende om medarbetarskydd som gällde henne. Hon uppfattade inte själv att hon skulle vara hotad och tycker att Polismyndighetens agerande genom att avråda henne från att medverka i intervjuer och i övrigt synas i offentliga sammanhang känns märkligt. Den kontaktperson hon nu har i ärendet följer bl.a. sociala medier för att se om något påtagligt hot förekommer mot henne. Det hon borde ha fått hjälp med är att hantera det mediadrev hon utsatts för och som hon menar är rent förtal. Det enda Polismyndigheten gjort för att tillbakavisa oriktiga påståenden är en intervju i SvD med en befattningshavare vid HR-avdelningen, som klarlagt vissa förhållanden i samband med tillsättningsärendet. I övrigt har hon inte fått något stöd, och hon är även kritisk till att rikspolischefen verkat att medvetet ha ignorerat henne. Det har förekommit vid flera tillfällen t.ex. då han inte inbjudit henne att delta i en uppvaktning av en internationell partner, en uppvaktning till vilken han inviterat en kollega till henne. Däremot anser hon att hon fått bra stöd av sin chef, som hon absolut inte vill rikta någon kritik mot. Hon har inte varit intresserad av att få något stöd inom ramen för myndighetens arbete mot kränkande särbehandling. Det är inte den sortens stöd hon har behövt.

Mats Löfving har uppgett att han inte fått del av Ari Stenmans PM och att han blivit chockad när han läst om alla påståenden i media om honom och Linda Staaf. Han tar helt avstånd från att han skulle ha begått någon form av brottslighet mot Linda Staaf eller på annat sätt orsakat henne skada.

6 Hanteringen av anmälan mot Mats Löfving gällande misstanke om tjänstefel

6.1 Anmälan

Anmälan till SU gjordes av vice överåklagare Bengt Åsbäck. Bakgrunden till anmälan var uppgifter i Stefan Holgerssons rapport 2022-01-19 som enligt Åsbäck kunde tyda på att tillsättningen av Linda Staaf på den tjänst hon innehade inte skett enligt de föreskrifter och regler som gäller. I anmälan uttalades vidare: Tjänstetillsättning är myndighetsutövning och åsidosätts kriterier om vilken person som är bäst lämpad kan det vara fråga om grovt tjänstefel. Enligt uppgift har Staaf innehåft tjänsten sedan 2015 vilket innebär att eventuella tjänstefel idag är preskriberade om det inte rör sig om grovt brott. Det förekommer dock från annat ärende som hanteras av Anders Jakobsson, uppgifter om att jäv kan ha förelegat vid tillsättningen 2015. Skulle det vara så är det sannolikt fråga om grovt brott. – Jag har inte inlett förundersökning utan vill först att viss förutredning ska ske enligt direktiv som jag tar direkt med lottad utredningsman. Eftersom det här ärendet gäller poliser i stockholmskretsar ser jag helst att ärendet lottas på SU Malmö.

6.2 Hanteringen vid SU och Åklagarmyndigheten

I huvudanmälan som upprättades vid SU angavs att brottet skulle ha skett fr.o.m. torsdag 2015-01-01. Under fritext angavs: BROTTET – Tjänstefel – I samband med tillsättning av chefstjänst inom Polismyndigheten kan det misstänkas att föreskrifter och regler inte följts och kriterier om vilken person som är bäst lämpad har åsidosatts.

I underrättelse till SU 2022-03-04 om beslut angav Åklagarmyndigheten följande: Förundersökning inleddes inte. Uppgifterna i ärendet ger efter viss förutredning inte anledning att anta att brott som hör under allmänt åtal har förövats.

I notering 2022-03-07 angavs: Ärendet ska inte skickas till PAN, hanteras enligt särskild ordning – beslut från avd. chef Ebba Sverne Arvill.

6.3 Uppgifter från åklagaren

Vice överåklagare Bengt Åsbäck har uppgett att han efter företagen förutredning ansåg att han inte kom vidare, och att det inte fanns underlag för att inleda en förundersökning.

6.4 Uppgifter från övriga

Uppgifter från Linda Staaf och Mats Löfving av betydelse för denna fråga framgår av avsnitten 3.1 och 3.2.1.

7 Hanteringen vid Polismyndigheten av anmälningarna mot Mats Löfving om grov kvinnofridskränkning och tjänstefel efter Åklagarmyndighetens beslut

7.1 Polismyndighetens beslut

Handlingarna har enligt anteckning på aktomslag kommit in till sekretariatet vid rikspolischefens kansli 2022-03-22.

Enligt beslutsprotokoll 2022-05-20 i arbetsrättsligt ärende med rikspolischefen Anders Thornberg som beslutsfattare och Håkan Öberg, byråchef på rikspolischefens kansli som föredragande antecknades följande: Åklagarmyndigheten har i ärenden 0150-K6826-21 och 0150-K336-22 beslutat att inte inleda förundersökning då uppgifterna i ärendena inte ger anledning att anta att brott som hör under allmänt åtal har förövats. – Ärendena rör anställd vid Polismyndigheten varför de överlämnats för arbetsrättslig prövning. – Det har inte framkommit uppgifter som ger anledning till någon ytterligare åtgärd. – Polismyndigheten beslutar att avskriva ärendet.

7.2 Uppgifter från personer som jag bedömt kunna lämna uppgifter om Polismyndighetens handläggning

Håkan Öberg, byråchef på rikspolischefens kansli, har bl.a. uppgett: Ärendena om grov kvinnofridskränkning (efter Ari Stenmans anmälan) och om tjänstefel (av Särskilda åklagarkammaren initierad utredning) kom in till sekretariatet för PAN samtidigt den 18 mars 2022. Han vet inte varför det förstnämnda ärendet, som av åklagare avgjorts den 15 december 2021 blivit kvar så länge vid SU. Förmodligen har det väntat på det senare ärendet som avgjordes av åklagaren den 4 mars 2022. Polismyndighetens ärende, där han var föredragande och rikspolischefen beslutsfattare, avgjordes den 20 maj 2022. Han anser inte att tidsutdräkten från det ärendena kom in till dess de avgjordes är anmärkningsvärd med hänsyn till arbetsbelastningen vid sekretariatet och till den beredning ett ärende normalt kräver. Av beslutet framgår att Polismyndigheten handlade de två ärendena samtidigt. Utgångspunkten för bedömningen var åklagarens beslut, som han bedömde främst var grundat på svårigheter att leda de anmälda brotten i bevis. Det gjorde att utrymmet för en arbetsrättslig prövning inte var stort. När beslutet togs var det genom Ari Stenmans PM även känt att Linda Staaf inte ville driva någon sak, och vid det samtal som Anders Thornberg fört med Mats Löfving i anslutning till Ari Stenmans anmälan, var även känt att Löfving kategoriskt förnekade att han

haft någon intim relation med Linda Staaf. Mot denna bakgrund var det svårt att se att en prövning om disciplinansvar var en framkomlig väg.

Anders Thornberg har i allt väsentligt lämnat uppgifter som ansluter till vad Håkan Öberg uppgett. Han har tillagt att han har erfarna jurister som är mycket kunniga i arbetsrättsliga frågor, och att han har fullt förtroende för deras bedömningar.

8 Bedömning av hanteringen som framgår av avsnitt 5–7

Ärendena har enligt min bedömning hanterats formellt korrekt i enlighet med de regler som framgår av avsnitt 2.3 – 2.4.1.

Ärendena har hanterats samtidigt och avgjorts genom ett gemensamt beslut vid Polismyndigheten. På motsvarande sätt, som framgått av min bedömning redovisad under avsnitt 4.5, delar jag Polismyndighetens uppfattning att utrymmet för en arbetsrättslig prövning efter åklagarnas beslut inte var stort. Detta vinner ytterligare stöd av att det vid prövningen var känt att Mats Löfving helt nekade till att ha haft något intimt förhållande med Linda Staaf och att hon för sin del inte önskade driva saken vidare. Det bör även beaktas att den mest kraftfulla åtgärd en arbetsgivare kan företa för att få ett misstänkt allvarligt klandervärt förfarande av en arbetstagare utrett är att göra en polisanmälan. Det har Polismyndigheten gjort i detta fall genom Ari Stenmans anmälan, som haft rikspolischefens stöd. Beaktas bör även att en åklagare har helt andra möjligheter att utreda substansen i en anmälan än de åtgärder som normalt står till en arbetsgivares förfogande. Jag kan av dessa skäl inte rikta någon kritik mot Polismyndighetens beslut att avskriva ärendena från vidare handläggning.

Beträffande handläggningstiden har ärendet, som initierats av Ari Stenmans anmälan, kunnat lämnas över till PAN:s sekretariat tidigare än som skett. De skäl som Ebba Sverne Arvill anfört för att man avvaktat med att skicka ärendet vidare till PAN:s sekretariat anser jag är rimliga. Åklagarens avgörande i ärendet som rörde tjänstefel beslutades den 4 mars 2021 och var alltså inte långt borta. Givetvis var det en fördel att båda ärendena samtidigt kom under Polismyndighetens bedömning, jämfört med att de skulle hanteras separat vid olika tidpunkter.

När det gäller tidsutdräkten från det att ärendena kom in till PAN:s sekretariat den 18 mars 2022 till dess de avgjordes den 20 maj 2022 har ärendena, som framgått av vad Håkan Öberg uppgett, hanterats enligt vanliga rutiner. De förefaller alltså inte ha behandlats med någon förtur, och det har det heller inte funnits anledning till efter åklagarnas beslut att inte inleda förundersökning. Några tidsfrister har inte försuttits och Polismyndighetens beslut skulle ha blivit detsamma oavsett om det fattats tidigare eller senare. Av dessa skäl finner jag inte anledning att rikta kritik mot Polismyndigheten med anledning av den tid det tagit att avgöra ärendena.

9 En ny anmälan mot Mats Löfving

Jag har fått kännedom om att rikspolischefen Anders Thornberg den 13 december 2022 till SU anmält Mats Löfving med anledning av ett misstänkt jävsförhållande.

Förhållandet har enligt anmälan bestått i att Löfving, som under 2016 var ordförande i Polismyndighetens nationella skyddskommitté, hade ett förhållande med en person som under Löfvings ordförandeskap var ledamot i kommittén i egenskap av huvudskyddsombud för Polisförbundet. I anmälan hänvisades till att ett skyddsombud enligt 6 kap. 6 a § arbetsmiljölagen (1972:1160) direkt kunde påkalla att kommittén behandlade en arbetsmiljöfråga samt att befogenheten att svara på en sådan fråga tillkom ordföranden enligt Polismyndighetens arbetsordning.

Sedan SU lämnat över ärendet till Särskilda åklagarkammaren har vice överåklagare Bengt Åsbäck den 16 december 2022 beslutat att inte inleda förundersökning med följande motivering: Förundersökning inleds inte. – Uppgifterna i ärendet ger inte anledning att anta att brott som hör under allmänt åtal har förövats.

Ärendet kom in till sekretariatet för PAN som den 23 januari 2023 beslutade att inleda ett arbetsrättsligt ärende. Ett arbetsrättsligt samtal hölls med Mats Löfving den 6 februari 2023.

Vid samtalet förnekade Löfving att han haft ett intimt förhållande med huvudskyddsombudet under den tid då de båda satt i den nationella skyddskommittén.

Den fortsatta arbetsrättsliga hanteringen har inte avslutats innan jag färdigställt denna rapport. Jag har därför inte kunnat beakta ärendet i vidare mån än vad jag nu redovisat.

10 Mats Löfvings ledarskap – bedömning och förslag till åtgärder

Bedömningen av beslut som Mats Löfving fattat och som redovisats ovan gör det nödvändigt att titta närmare på Mats Löfvings ledarskap. För den granskningen har jag ställt ett antal frågor till personer som arbetat nära Mats Löfving. Jag ser inte anledning att närmare redovisa vad var och en uppgett utan nöjer mig med att sammanfatta de intryck jag fått.

Bilden är inte entydig. Vissa betonar att Mats Löfving är rak och tydlig i sitt ledarskap, att han är mycket operativt inriktad, att han kan vara mycket drivande samt få saker uträttade. Andra har sagt att han inte har förmåga att sätta sig in i andra personers situation, att han inte är lyhörd och att han brister i fråga om social kompetens. Det har också framförts att han inte drar sig för att inför andra på ett bryskt sätt avbryta eller tillrättavisa medarbetare vilket av de drabbade uppfattats som chikanerande. Vidare har framkommit att Löfving valt att utöva sitt ledarskap på NOA i förhållande till varje enskild enhet i sin ledningsgrupp och att ledningsgruppen därför inte kommit att bilda ett sammanhållet team. Vissa har ansett att det sättet att leda var anpassat till verksamhetens krav medan andra har sett det som ett sätt att härska genom att söndra.

Jag har varit i kontakt med Polismyndighetens tillsynsenhet, visseblåsarfunktionen, och fått viss information. Eftersom det rör sig om anonyma uppgifter måste dessa bedömas med stor försiktighet och jag anser mig inte kunna beakta dessa vid min bedömning.

Jag har gett Mats Löfving tillfälle att ge sina synpunkter angående hans ledarskap och han har bl.a. uppgett: Han känns inte vid att han chikanerar medarbetare genom att t.ex. bryskt avbryta medarbetare inför andra. Han anser det viktigt att bygga relationer och att skapa tillit inom den organisation han är satt att leda. Han är medveten om att han är känd för att få saker uträttade och han har fått uppfattningen att detta är just vad som förväntas av honom, exempelvis när han hösten 2020 utsågs till chef för region Stockholm med 7 500 medarbetare. Regionen stod då inför stora problem. Det man som chef ständigt måste sträva efter är att inom givna förutsättningar skapa största möjliga nytta för medborgarna.

Vad som framkommit genom de personer som jag talat med gör att jag, även om jag inte har anledning att betvivla Mats Löfvings handlingskraft och operativa förtjänster, anser att det kan ifrågasättas om han till fullo lever upp till Polismyndighetens medarbetarpolicy, se avsnitt 2.8, som innebär att visa respekt och engagemang i mötet och samarbetet med andra samt att bidra till ett bra arbetsklimat och en bra arbetsmiljö. Dessutom förväntas att den som

är chef/arbetsledare ska vara ett föredöme. Den splittrade bild som kommit fram gör dock att jag, när Mats Löfvings ledarskap betraktas enbart utifrån medarbetarnas omdömen, inte anser mig ha grund för att påstå att han är olämplig för ledarskapsuppgifter inom Polismyndigheten.

Vid ett mera utvidgat betraktelsesätt måste även de förhållanden som framgått av tidigare avsnitt beaktas, se avsnitten 3.7.3 – 3.7.6. Där har kommit fram att Löfving fattat flera beslut i tjänsten som rört Linda Staaf, trots att han måste ha insett att han på grund av jäv inte bort fatta dessa beslut. Som framgått av avsnitten 2.2.1 och 3.2 är det ett grundlagskrav att myndigheter ska iaktta saklighet och opartiskhet i sitt beslutsfattande och att jävsreglerna är ett uttryck för det. Jäv kan göra att beslut blir ogiltiga, även om de inte ter sig oriktiga i sak. Om det uppstår misstankar om att objektivitetsprincipen inte iakttas i myndigheters beslutsfattande kan det äventyra allmänhetens förtroende för myndigheten. Det framgår med tydlighet av den uppmärksamhet i medier som det misstänkta jävsförhållandet mellan Linda Staaf och Mats Löfving fått i detta fall. Att Löfving struntat i jävsproblematiken bestyrks av vad dåvarande kanslichefen på NOA uppgett i samband med att han med Löfving tagit upp dennes och Staafs förhållande som ett problem som Löfving borde ta tag i.

Vidare måste som graverade för Löfvings ledarskap beaktas att han på direkt fråga av sin chef Anders Thornberg, efter att denne fått veta vad Linda Staaf berättat för Ari Stenman om sitt förhållande med Mats Löfving, förnekade att han haft en intim relation med Linda Staaf. Frågan ställdes inte i samband med brottsmisstanke och förnekandet mot bättre vetande rimmar illa med den lojalitetsplikt som särskilt en hög chef bör visa mot sin arbetsgivare. Genom nekandet förhindrade Mats Löfving också att rikspolischefen vid det tillfället kunde vidta adekvata åtgärder.

På grund av det anförda kommer jag fram till uppfattningen att de brister som, i enlighet med vad jag nu redovisat, kan läggas Mats Löfving till last är av så allvarligt slag att det måste sättas i fråga om han är lämpad för ledarskapsuppgifter inom Polismyndigheten. Jag anser därför att rikspolischefen har att överväga åtgärder för att skilja Mats Löfving från hans anställning eller åtminstone att skilja honom från hans befattning som chef. Ett sådant ställningstagande hindras inte av att vissa beslut som Mats Löfving fattat fortfarande är föremål för en straffrättslig bedömning. Någon prövning i disciplinär ordning, i den mån de inte är preskriberade, kan dock inte vidtas beträffande handlingar som fortfarande är föremål för det straffrättsliga förfarandet.

När det gäller tidsfrister för de åtgärder som kan bli aktuella anser jag att utredningsläget tett sig mycket oklart till följd av bl.a. Mats Löfvings envetna

nekande till att han haft en intim relation med Linda Staaf och att hon i sin tur inte helt velat vidgå de uppgifter som hon lämnat till Ari Stenman enligt hennes anteckningar. Först genom den utredning jag gjort anser jag klarlagt, även om andra måhända kan anse bevisen otillräckliga, att Mats Löfving varit jävig då han fattat de beslut som framgår av avsnitten under 3. Relevanta tidsfrister för ett skiljandeförfarande bör därför beräknas från den tidpunkt då jag lagt fram denna rapport.

11 Har Polismyndighetens riktlinjer om medarbetarskydd beaktats?

Polismyndigheten har regler för hanteringen av medarbetarskydd när uppgifter om hot mot en medarbetare förekommer liksom regler som, bl.a. vid en ökad hotbild, avser att skydda den egna myndigheten. Vilka åtgärder som vidtagits i detta fall kan inte närmare avslöjas av gällande sekretesshänsyn. Jag kan dock konstatera att relevanta bedömningar gjorts med stöd av Säkerhetspolisen och att samråd skett med Försvarsmakten med anledning av Linda Staafs relation till landets överbefälhavare. Det har vidare framkommit att det ärende om medarbetarskydd som inlemts beträffande Linda Staaf fortfarande pågår.

På grund av vad som redovisats för mig anser jag att Polismyndigheten vidtagit alla åtgärder, som den uppkomna situationen krävt, med avseende på medarbetarskydd och säkerhetsskydd.

12 Har Polismyndighets riktlinjer om kränkande särbehandling beaktats?

Polismyndigheten har, som framgått av avsnitt 2.6, ett omfattande regelverk för åtgärder när en arbetstagare ansett sig utsatt för kränkningar. Ansvaret ligger i linjeorganisationen, och de krav som ställs på arbetsgivaren är stora.

Det har framkommit att Linda Staaf efter sitt första samtal med Ari Stenman uppsökte sin chef. Vid samtalet han höll med Linda Staaf berättade hon att hon hade haft ett förhållande, som inte varit så djupt att de sammanbott, med Mats Löfving. Förhållandet hade övergått till att bli destruktivt och lett till att Linda Staaf kommit att må dåligt. Hennes chef tog även kontakt med HR med anledning av Linda Staafs uppgifter. Vid HR förbereddes en plan för stöd till Linda Staaf, men hon ansåg att ett externt samtalsstöd som hon hade genom Polismyndighetens försorg var tillräckligt. Lindas Staafs chef tog vid flera tillfällen upp med henne om hon behövde ytterligare stöd, inte minst med anledning av tidningsskriverier som berörde henne. Linda Staaf ansåg dock att det stöd hon hade var tillräckligt, och hon var angelägen om att inte fler personer skulle bli inblandade i hennes situation.

Linda Staaf har själv uppgett att hon inte var intresserad av att myndigheten inledde något ärende om kränkande särbehandling angående henne.

Huvudskyddsombudet har bl.a. uppgett: I hennes uppgift som huvudskyddsombud på riksnivå ingår strategiska frågor om arbetsmiljöansvar, men även ärenden som rör individer kan falla på henne. På grund av den mediala uppmärksamheten runt Linda Staaf tog hon kontakt med Linda och hennes chef. Hon försökte vara ett bollplank för Linda och är medveten om att Linda inte ansåg sig ha behov av ytterligare stöd än det hon fått genom avdelningen. Linda Staafs chef var också lyhörd och gjorde vad han kunde. Hon har ingen kritik mot hur han som Lindas chef hanterade situationen. Rent generellt anser hon att chefer inom polisen har en pressad situation och att deras behov av stöd lätt tappas bort. Detta borde uppmärksammas mer.

Genom vad Linda Staaf och hennes chef har uppgett anser jag att Polismyndigheten haft fog för bedömningen att detta inte var ett fall som borde medföra åtgärder som kan bli aktuella vid misstanke om kränkande särbehandling. Ingenting har heller kommit fram som tyder på att Polismyndigheten i detta fall brustit i fråga om arbetsmiljöansvar.

13 Har rikspolischefen vidtagit de åtgärder som kan krävas?

13.1 När fick Anders Thornberg anledning att agera med anledning av Mats Löfving's förhållande till Linda Staaf, och vilka åtgärder vidtogs?

På fråga av mig har Anders Thornberg uppgett att han först efter Ari Stenmans samtal med Linda Staaf fick kännedom om hennes relation med Mats Löfving. Jag finner det inte förvånande att rykten av det slag som varit i omlopp rörande Linda Staaf och Mats Löfving sist nådde högste chefen. Av tämligen självklara skäl deltog Anders Thornberg inte i utbyte av skvaller som förefaller ha ägt rum i matsalar och på andra ställen hos Polismyndigheten. Föga förvånande är att inte någon på chefsnivå, som hade hört ryktena, tog upp det med rikspolischefen. För att göra det torde det kräva att vederbörande ansåg sig ha grund för misstankarna. Belysande är uppgifterna från dåvarande kanslichefen på NOA hur han reagerade på ryktena; när Mats Löfving nekade trots vissa medgivanden från Linda Staaf ansåg dåvarande kanslichefen sig inte ha tillräcklig grund för att ta upp saken med dåvarande rikspolischef. Denne har i sin tur förklarat att han inte nåtts av ryktena, och att han i så fall skulle ha agerat omedelbart.

Jag finner mot denna bakgrund inte skäl att ifrågasätta Anders Thornbergs uppgift att han först efter Ari Stenmans möte med Linda Staaf den 6 december 2021 fick klart för sig att det kunde föreligga ett förhållande mellan Linda Staaf och Mats Löfving som kunde inverka på dennes objektivitet i tjänsteutövningen.

Anders Thornberg har vidare uppgett att han omedelbart reagerade på de uppgifter han fått av Ari Stenman och konfronterade Mats Löfving. Han framhöll för Löfving att de uppgifter som framkommit vid Ari Stenmans samtal med Linda Staaf var konkreta när det gällt hennes relation till Löfving. Trots detta förnekade Löfving bestämt att han haft en intim relation med Linda Staaf. Anders Thornberg ansåg vidare att han i detta läge inte kunde vidta några arbetsrättsliga åtgärder mot Löfving. Löfving hade av organisatoriska skäl lämnat chefskapet över NOA från och med oktober 2020 och var alltså inte längre chef över Linda Staaf. Några akuta åtgärder för att bryta ett förhållande som kunde medföra jäv i beslutssituationer var därför inte påkallade. Vidare ansåg Anders Thornberg att det var angeläget att försöka bringa klarhet i vad som förevarit mot bakgrund av de uppgifter som kommit fram vid Ari Stenmans samtal med Linda Staaf. Som uppgifterna beskrevs för honom föreföll de vara av den karaktären att en polisanmälan var

befogad. Åklagaren och SU har helt andra möjligheter att klarlägga förhållanden där brottsmisstankar kan förekomma jämfört med de resurser som står till Polismyndighetens förfogande i arbetsrättslig ordning. Därför ställde han sig helt bakom Ari Stenmans anmälan.

Jag kan inte finna annat än att de åtgärder Anders Thornberg vidtagit efter de uppgifter han fått av Ari Stenman varit de mest ändamålsenliga. Att försöka få klarhet i vad som förekommit i arbetsrättslig ordning har knappast varit en framkomlig väg, och vad Linda Staaf berättat var vidare av den karaktären att en polisanmälan framstod som det rimliga. Enligt min uppfattning var också en polisanmälan den kraftfullaste åtgärd en arbetsgivare kunnat företa i en situation som den förevarande.

13.2 Anders Thornbergs åtgärder sedan åklagaren beslutat att inte inleda förundersökning med anledning av anmälan mot Mats Löfving för miss-handel

De närmare omständigheterna kring denna anmälan har redovisats under avsnitt 6. Anders Thornbergs befattning med ärendet har inskränkt sig till att han delegerat till avdelningschefen Martin Valfridsson att handlägga ärendet. Det har skett i enlighet med Polismyndighetens arbetsordning. Valfridsson var då chef för rikspolischefens kansli och en av de mest erfarna juristerna vid Polismyndigheten. Någon kritik kan inte riktas mot delegeringsbeslutet och, som framgått av avsnitt 4.5, har jag heller inte funnit anledning till någon kritik i sak mot det beslut Valfridsson fattat som företrädare för Polismyndigheten.

13.3 Anders Thornbergs åtgärder sedan åklagarna beslutat att inte inleda förundersökning med anledning av anmälningar mot Mats Löfving om tjänstefel och grov kvinnofridskränkning

Dessa ärenden (se avsnitten 5–6) har, efter åklagarnas beslut, företagits till gemensam handläggning (se avsnitt 5). Beslutsfattare har varit Anders Thornberg. Som framgått av avsnitt 8 har jag inte haft något att erinra mot beslutet i sak. Jag har heller inte funnit anledning till kritik mot handläggningstiden vid Polismyndigheten beträffande avgörandet av dessa ärenden.

13.4 Anders Thornbergs åtgärder efter avskrivningsbeslutet 2022-05-20

Efter detta beslut har några formella beslut inte fattats med anledning av anmälningarna mot Mats Löfving och åklagarnas beslut att inte inleda förundersökning förrän jag genom beslut 2022-12-21 fick mitt utredningsuppdrag. Se dock avsnitt 9.

Anders Thornberg har uppgett att han, efter åklagarnas beslut, vilket också framgår av avsnitten 4.1 och 8, inte såg några möjligheter att komma vidare i sakförhållandena arbetsrättsligt. Eftersom det inte heller tillfredställande kunnat utredas om Linda Staaf och Mats Löfvings förhållande varit sådant att ett jävsförhållande uppstått saknades, enligt min uppfattning, grund för att närmare granska beslut som Mats Löfving fattat i tjänsten rörande Linda Staaf.

Jag delar Anders Thornbergs bedömning om möjligheterna att komma vidare med ärendena och finner alltså att han inte haft grund för att vidta några åtgärder efter beslutet 2022-05-20 fram till dess vissa uppgifter framfördes i media i början av december 2022. Vid den tiden framfördes i medier mer eller mindre tydligt påståenden om att Anders Thornberg inte reagerat på den misstänkta intima relationen mellan Linda Staaf och Mats Löfving och att han skulle ha försökt mörklägga vad som förevarit med anledning av anmälningarna mot Löfving. Anders Thornberg har uppgett att kritiken var sådan att han ansåg det nödvändigt att objektivt klarlägga vad som förevarit och att det var bakgrunden till mitt uppdrag.

Jag finner givetvis inte anledning ifrågasätta syftet med mitt uppdrag.

13.5 Påståenden av Linda Staaf om bristande stöd från rikspolischefen

Vid samtal med mig har Linda Staaf uppgett att hon är mycket besviken på Anders Thornberg för att hon uppfattat att han nonchalerat henne i flera sammanhang och heller inte gett henne stöd då i det media bl.a. framförts felaktiga uppgifter om hennes meriter för tjänsten som underrättelsechef vid NOA.

Anders Thornberg har uppgett att han inte avsiktligt nonchalerat Linda Staaf och att ansvaret för att stötta medarbetare av naturliga skäl ligger i linjeorganisationen. Själv har han en ledningsgrupp vari ingår 17 ledamöter med vilka han håller medarbetarsamtal och i övrigt fullgör sitt ansvar som överordnad chef. Han kan givetvis inte gå förbi underordnade chefer och ta över deras ansvar för underställd personal. Det skulle för övrigt vara omöjligt med hänsyn till alla andra uppgifter som ankommer på honom som rikspolischef.

Beträffande Linda Staafs uppfattning om att ha blivit nonchalerad av Anders Thornberg saknar jag möjlighet att bedöma det. Vad gäller hennes syn på att hon inte fått stöd av rikspolischefen konstaterar jag att det närmast ankommit på hennes chef, NOA-chefen, att ge sådant stöd. Därvid måste jag konstatera att Linda Staaf uttryckt stor tillfredsställelse med det stöd hon fått av sin chef och att han för mig uppgett att han vid flera tillfällen frågat Lindas Staaf om hon haft behov av ytterligare stöd, vilket hon då besvarat nekande.

Jag kan ha förståelse för att Linda Staaf tagit illa vid sig av tidningsskriverier som bl.a. innehållit felaktiga påståenden om hennes meriter för tjänsten som underrättelsechef vid NOA. Mot bakgrund av vad jag redovisat anser jag dock att Linda Staaf inte visat fog för sin kritik mot Anders Thornberg.

14 Åklagarnas hantering

Internt har inom Polismyndigheten kritik kommit fram när det gäller överåklagare Anders Jakobssons beslut att inte inleda förundersökning efter Ari Stenmans anmälan (se avsnitt 5.3). Kritiken har bl.a. grundats på att beslutet fattats utan att ens en s.k. förutredning gjorts. Förutredning är en icke lagreglerad metod som en åklagare kan använda för att få bättre underlag för sin bedömning, när en anmälan ter sig alltför vag för att ta ställning till frågan om att inleda förundersökning. Metoden torde bl.a. användas när det rör sig om påståenden om allvarliga brott.

Det faller visserligen utanför mitt uppdrag att bedöma åklagarnas hantering. Vissa statistikuppgifter kan ändå vara av intresse. Av statistikuppgifter för 2021 framgår bl.a. att av antalet inkomna anmälningar till Åklagarmyndigheten beslutades i 1,5 procent av fallen att förundersökning inte skulle inledas, och i 28,1 procent av fallen att en inledd förundersökning skulle läggas ner. Motsvarande siffror för Särskilda åklagarkammaren är 67,2 procent respektive 16,3 procent. Statistiken för 2020 och 2019 utvisar i stort sett samma förhållanden. Det finns säkert rimliga förklaringar till dessa skillnader (se överåklagaren Anders Jakobssons uppgifter under avsnitt 5.3). Skillnaden kan möjligen också till en del förklaras av att reglerna för hur förundersökning inleds är olika. Enligt de allmänna reglerna om förundersökning i rättegångsbalken beslutar Polismyndigheten, (Säkerhetspolisen) eller åklagaren om förundersökning ska inledas, medan det enligt förordningen (2014:1106) som gäller för Särskilda åklagarkammaren endast är åklagaren som kan fatta ett sådant beslut (se avsnitt 2.3).

För att undvika att rapporten feltolkas vill jag även klargöra att jag inte delar den uppfattning om rättsläget som Anders Jakobsson gett uttryck för och som jag redovisat under avsnitt 5.3. Enligt min uppfattning är möjligheterna att företa en förutredning inte så begränsade som åklagaren anser.

15 Ny förundersökning inledd – konsekvenser för mitt uppdrag

Till följd av vad som uppgivits i media och andra tillkomna uppgifter beslutade vice överåklagare Bengt Åsbäck i december 2022 att inleda förundersökning med anledning av misstanke mot Mats Löfving om grovt tjänstefel. Förundersökningen tar enligt uppgift sikte på beslutet att förordna Linda Staaf som underrättelsechef vid NOA och att tilldela henne tjänstevapen. Genom beslut 2022-03-22 hade Åsbäck beslutat att inte inleda förundersökning med anledning av en anmälan om tjänstefel som också avsett förordnandet av Linda Staaf som underrättelsechef (se avsnitt 6). Den i december 2022 inledda förundersökningen omfattar förhållanden som också är föremål för min granskning. Möjligheten finns att åklagaren, och i förlängningen en domstol, i vissa avseenden gör andra bedömningar än de jag kommit fram till. Det får enligt min mening accepteras eftersom reglerna för det straffrättsliga förfarandet skiljer sig från det arbetsrättsliga regelverket. Överlappningseffekten bemästras också genom att det inte faller inom mitt uppdrag att göra straffrättsliga bedömningar i vidare mån än att jag vid misstanke om brott är skyldig att göra polisanmälan. Vidare följer av 18 § första stycket LOA att ett disciplinärt förfarande, vari ingår disciplinpåföljderna varning och löneavdrag, inte får inledas eller fortsättas sedan en förundersökning inletts.

16 Sammanfattande bedömning

16.1 Tillsättningen av underrättelsechef vid NOA

Beslutet fattades den 17 februari 2015. Jag har granskat de dokument som finns om tillsättningsförfarandet och har även talat med personer vid Polismyndighetens HR-avdelning som varit med i rekryteringsförfarandet. Jag har givetvis även talat med Linda Staaf som sökande och Mats Löfving som rekryterande chef.

I förfarandet har rekryterare konstaterat att Linda Staaf uppfyllt kravprofilen. I det trestegsurval som förekommit har hon klarat förekommande tester väl och tillhört en mindre skara som starkt rekommenderats att gå vidare till det tredje steget. Som flertalet sökande hade hon under hösten 2014 sökt ett flertal tjänster, bl.a. som kanslichef i flera regioner, och kommit långt i urvalet. När tjänsten som chef för underrättelseenheten på NOA utannonserades för andra gången under hösten 2014, beroende på att man väntade på att NOA chef skulle utses, sökte hon även den tjänsten tillsammans med fyra andra personer. Då kvarstod tre personer från den första ansökningsomgången. Vissa i slutfasen av urvalsförfarandet gick till andra tjänster.

Jag har inte hittat några konstigheter i rekryteringsförfarandet och ingenting motsäger att Linda Staaf var den mest lämpade för tjänsten.

En annan fråga är om Mats Löfving varit jävig när han fattat beslutet. Jävsfrågan har jag ägnat stort utrymme i min utredning därför att den inte bara har betydelse för tillsättningsärendet utan för en rad andra beslut som Mats Löfving fattat som rört Linda Staaf. Den har även betydelse för att bedöma Anders Thornbergs agerande.

Vid min bedömning har jag fäst stor betydelse vid den PM som Polismyndighetens säkerhetsskyddschef Ari Stenman upprättat efter ett samtal han haft med Linda Staaf på hennes begäran. Enligt promemorian beskrev hon sin relation med Mats Löfving på ett tämligen utförligt sätt och av den framgår att de haft en relation av sexuell art som pågått från 2015 till någon gång under sommaren 2021. Vad som framgår av PM:en stöds av vad vissa andra personer berättat. Även om Linda Staaf numera tonar ner relationen och Mats Löfving helt förnekar den anser jag klarlagt att de haft en relation som innebär jäv för beslut som Löfving fattat i tjänsten. Till det återkommer jag.

När det gäller tillsättningsärendet har jag inte underlag för att påstå att jävsituationen förelåg redan vid tiden för tillsättningsbeslutet, alltså den 17 februari 2015.

Sammantaget finner jag alltså att Linda Staaf var meriterad för tjänsten på NOA och att det inte förelåg någon jävssituation då hon anställdes.

Tillsättningsbeslutet har varit föremål för prövning av åklagare och ingår nu i en pågående förundersökning.

16.2 Beslutet att höja Linda Staafs lön

Genom beslut den 1 september 2016 höjdes Linda Staafs lön från 63 000 kr i månaden till 71 250 kr. Beslutet motiverades med att hennes chefsfunktion förändrats i förhållande till hur den såg ut då hon anställdes, att hon genomgått polischefsutbildning och att hon hade en lägre lön än vad personer hade på jämförbara tjänster.

Jag har bl.a. pratat med HR-personal och tittat på lönestatistik och funnit att motiven för beslutet stämmer. Mest påtagligt är att Linda Staaf vid tiden för lönerevisionen hade den lägsta lönen av enhetscheferna på NOA och att hon vid en jämförelse med underrättelsecheferna på polisregionerna också låg lågt. Efter höjningen kom hon i fas med jämförbara chefer. Jag anser därför att lönehöjningen var befogad.

Däremot står det för mig klart att Mats Löfving vid tidpunkten för beslutet var jävig och därför inte borde ha fattat beslutet.

16.3 Beslutet att förlänga Linda Staafs chefsförordnande

Genom beslut den 20 augusti 2018 förlängde Mats Löfving Linda Staafs förordnande som underrättelsechef att gälla fr.o.m. den 1 mars 2019 t.o.m. den 28 februari 2023. Även när det gäller detta beslut har jag pratat med HR-personal och tittat på policydokument. Det har framgått att en avdelningschef, i detta fall Mats Löfving, kan förlänga ett chefsförordnande för en enhetschef, men inte så att förordnande sammanlagt blir längre än åtta år. Därefter måste tjänsten utannonseras. Det finns regler för hur gången är inför ett förlängningsbeslut och jag har funnit att rutinerna följts i detta fall.

Från NOA-chefen har jag inhämtat att Linda Staaf skött sin tjänst som underrättelsechef utmärkt, och sammantaget kan jag inte finna annat än att det varit motiverat att förlänga Linda Staafs förordnande.

Däremot står klart också i detta fall att Mats Löfving inte borde ha fattat beslutet på grund av jäv.

16.4 Beslutet att tilldela Linda Staaf tjänstevapen

Den 14 juli 2020 beslutade Mats Löfving, med NOA:s huvudinstruktör för vapen som deltagande i beslutet, att tilldela Linda Staaf tjänstevapen med tillhörande ammunition.

Av uppgifter som jag fått främst genom polismästaren på HR-avdelningen och NOA:s huvudinstruktör för vapen, anser jag att Linda Staaf uppfyllt kunskapskraven för att tilldelas tjänstevapen. Genom uppgifter från Linda Staaf, som bekräftats av biträdande regionchefen i polisregion Öst, finner jag också att Linda Staaf tillfälligtvis tjänstgjort i yttre tjänst inom regionen och haft behov av vapnet.

Jag anser alltså att beslutet att tilldela Linda Staaf tjänstevapen varit förenligt med gällande regelverk.

På samma sätt som beträffande de tidigare nämnda besluten anser jag att Mats Löfving på grund av jäv inte borde ha fattat beslutet. Som ovan nämnts har jag i sammanhanget inte tagit ställning till om beslutet är att anse som myndighetsutövning, vilket är av avgörande betydelse för att avgöra om brottet tjänstefel föreligger. Det ligger inte inom mitt uppdrag att ta ställning till om eventuellt brott begåtts. Därför har jag heller inte gått in på den frågan. För mitt uppdrag är det tillräckligt att konstatera att Mats Löfving fattat beslutet i tjänsten och att han på grund av jäv inte bort göra det.

16.5 Beslutet av Mats Löfving i fråga om bisyssla rörande Linda Staafs författarskap

Genom beslut den 27 juni 2018 fann Mats Löfving att Linda Staafs planer på att utge kriminalromaner inte ansågs strida mot reglerna om förtroendeskada i 7 § LOA och bedömdes förenliga med hennes anställning vid Polismyndigheten.

Också i detta fall har jag pratat med personal vid Polismyndighetens HR-avdelning och även tittat på praxis. Jag har inte funnit att beslutet är felaktigt i sak.

På skäl som utvecklats i rapporten under avsnitt 3.7.6 har jag funnit att mycket talar för att beslut i fråga om bisysslor är att hänföra till myndighetsutövning. Eftersom Mats Löfving, enligt min uppfattning, även vid detta beslut varit jävig uppkommer fråga om ansvar för brottet tjänstefel. Att pröva det ligger, som jag nämnt, utanför min behörighet. I enlighet med mitt uppdrag har jag därför gjort en anmälan om misstänkt brott till Polismyndighetens avdelning för särskilda utredningar. Det förhållandet att beslutet kan

komma att prövas i straffrättslig ordning hindrar inte att jag beaktar det i samband med bedömningen av Mats Löfvings ledarskap.

16.6 Hanteringen av anmälan mot Mats Löfving gällande misshandel

Bakgrunden var en anmälan av chefen för SU om att Mats Löfving skulle ha slagit och varit elak mot Linda Staaf. Anmälaren grundade sin anmälan på en uppgift från en annan person som sedan tog tillbaka uppgiften om att slag skulle ha förekommit. Åklagaren fann inte skäl att inleda förundersökning.

Polismyndigheten fann genom beslut 2020-10-23 inte skäl gå vidare med ärendet arbetsrättsligt.

Jag har pratat med samtliga aktörer i ärendet och delar Polismyndighetens uppfattning att det inte funnits anledning att gå vidare med ärendet arbetsrättsligt. Det utrymme som möjligen fanns för en arbetsrättslig prövning var påståendet att Löfving varit elak mot Staaf. I den delen var det dock inget som talade för att påståendet var relaterat till vederbörandes tjänst. Att driva ärendet vidare mot SAN saknade alltså mening.

16.7 Hanteringen av anmälan mot Mats Löfving för tjänstefel (tillsättningsärendet, av underrättelsechef i NOA) och grov kvinnofridskränkning m.m. anmälan av Ari Stenman).

Anmälan om tjänstefel hade gjorts av en åklagare vid Särskilda åklagarkammaren. Åklagaren lät i det fallet även göra en s.k. förutredning, men den ledde ingen vart, och åklagaren beslutade att inte inleda förundersökning.

Den andra anmälan grundade sig på en tidigare nämnd PM av säkerhets- skyddschefen Ari Stenman. Han hade innan han gjorde sin anmälan pratat med rikspolischefen som, enligt vad han uppfattade, ställde sig bakom den. Anders Thornberg har för mig bekräftat att han ansåg att det var rätt att göra anmälan. Även denna gång beslutade åklagaren att inte inleda förundersökning. Han hade heller inte funnit anledning att göras en förutredning innan han fattade beslutet.

Efter detta beslut kom båda ärendena in till PAN:s sekretariat. Det skedde den 18 mars 2022, och den 20 maj fattade Polismyndigheten beslut att avskryva båda ärendena från vidare handläggning. Vad som faktiskt återstod att pröva efter åklagarnas beslut kan förefalla en aning oklart. Om beslutet grundat sig på en bedömning att bevisningen var otillräcklig torde det enligt en

bestämmelse i 18 § LOA utgöra hinder för att pröva frågan i disciplinär ordning. Även om grunden för åklagarens beslut inte var brist på bevisning har utrymmet för en disciplinär prövning ändå tätt sig obefintligt, med beaktande av att det var känt att Mats Löfving förnekade att han haft en kärleksrelation med Linda Staaf och att hon för sin del inte önskade driva någon sak mot Löfving.

Mot den här bakgrunden kan jag inte finna att Polismyndighetens beslut att avskriva ärendena varit felaktigt. Jag har även beaktat att polisanmälan torde vara den mest kraftfulla åtgärd en arbetsgivare kan vidta vid misstanke om att en arbetstagare begått misstänkt brottsliga handlingar mot en annan arbetstaggare.

16.8 Mats Löfvings ledarskap – bedömning och konsekvenser

Det som framkommit om anmälningar mot Mats Löfving, och beslut som han fattat i tjänsten rörande Linda Staaf, har gjort att jag funnit anledning att gå in på hans ledarskap. I den delen har jag ställt frågor till flera personer som arbetat med honom. Vilka de är framgår närmare i rapporten. Den bild jag fått fram är inte entydig. Jag anser dock att det kan ifrågasättas om Mats Löfving lever upp till Polismyndighetens medarbetarpolicy som innebär att *visa respekt och engagemang i mötet och samarbetet med andra samt att bidra till ett bra arbetsklimat och en bra arbetsmiljö*. Dessutom förväntas att den som är chef/arbetsledare ska vara ett föredöme. Den splittrade bild som framkommit när jag pratat med medarbetarna gör att jag utifrån dessa samtal inte har grund för att påstå att Mats Löfving är olämplig för ledarskapsuppgifter inom Polismyndigheten.

Vid ett mera utvidgat betraktelsesätt måste även beaktas att Mats Löfving fattat flera beslut i tjänsten som rört Linda Staaf, trots att han måste ha insett att han på grund av jäv inte bort fatta dessa beslut. Det är ett grundlagskrav att myndigheter ska iaktta saklighet och opartiskhet i sitt beslutsfattande, och jävsreglerna är ett uttryck för det. Jäv kan göra att beslut blir ogiltiga även om de inte ter sig oriktiga i sak. Om det uppstår misstankar om att objektivitetsprincipen inte iakttas i myndigheters beslutsfattande kan det äventyra allmänhetens förtroende för myndigheten. Det framgår med tydlighet av den uppmärksamhet i medier som det misstänkta jävsförhållandet mellan Linda Staaf och Mats Löfving fått i detta fall. Att Löfving struntat i jävsproblematiken bestyrks tydligt av att en medarbetare till honom tagit upp att det förkom rykten om dennes och Staafs förhållande och att Löfving då med eftertryck avfärdat ryktena. Vidare måste som graverade för Löfvings ledarskap beaktas att han, på direkt fråga av sin chef Anders Thornberg, förnekade att han haft

en intim relation med Linda Staaf. Frågan ställdes inte i samband med brottsmisstanke och förnekandet mot bättre vetande rimmar illa med den lojalitetsplikt som särskilt en hög chef bör visa mot sin arbetsgivare. Genom nekandet förhindrade Löfving också att rikspolischefen att vid det tillfället kunde vidta adekvata åtgärder.

På grund av det anförda kommer jag fram till uppfattningen att de brister som kan läggas Mats Löfving till last är så allvarliga att det måste sättas i fråga om han är lämpad för ledarskapsuppgifter inom Polismyndigheten. Jag anser därför att rikspolischefen har att överväga åtgärder för att skilja Mats Löfving från hans anställning eller åtminstone att skilja honom från hans befattning som chef.

16.9 Har Polismyndigheten följt riktlinjerna för medarbetarskydd och åtgärder vid kränkande särbehandling?

Efter Linda Staafs samtal med Ari Stenman vidtog Polismyndigheten åtgärder med avseende på medarbetarskydd och säkerhetsskydd. Med hänsyn till möjlig jävsproblematik tog myndigheten stöd av Säpo.

Jag anser att Polismyndigheten vidtagit adekvata och tillräckliga åtgärder.

Efter samtalet mellan Linda Staaf och Ari Stenman har Polismyndigheten även övervägt att inleda åtgärder enligt rutinerna när en medarbetare kan tänkas ha blivit utsatt för kränkande särbehandling. Linda Staaf har motsatt sig sådana åtgärder och på fråga av sin chef, sagt att hon inte behövde ytterligare stöd.

I likhet med Polismyndigheten anser jag att det i detta fall inte funnits anledning att vidta åtgärder enligt rutinerna för kränkande särbehandling.

16.10 Har rikspolischefen gjort vad som kan krävas?

16.10.1 När fick rikspolischefen vetskap om relationen Linda Staaf – Mats Löfving och vad gjorde han?

Jag finner på de skäl jag närmare utvecklat i rapporten under avsnitt 13.1 inte skäl att ifrågasätta Anders Thornbergs uppgift att han först efter Ari Stenmans möte med Linda Staaf den 6 december 2021 fick klart för sig att det kunde föreligga ett förhållande mellan Linda Staaf och Mats Löfving som kunde inverka på dennes objektivitet i tjänsteutövningen.

Anders Thornberg har vidare uppgett att han omedelbart reagerade på de uppgifter han fått av Ari Stenman och konfronterade Mats Löfving. Han framhöll för Löfving att de uppgifter som framkommit vid Ari Stenmans samtal med Linda Staaf var konkreta när det gällt hennes relation till Löfving. Trots detta förnekade Löfving bestämt att han haft en intim relation med Linda Staaf. Anders Thornberg ansåg vidare att han i det läget inte kunde vidta några arbetsrättsliga åtgärder mot Mats Löfving. Löfving hade av organisatoriska skäl lämnat chefskapet över NOA från och med oktober 2020 och var alltså inte längre chef över Linda Staaf. Några akuta åtgärder för att bryta ett förhållande som kunde medföra jäv i beslutssituationer var därför inte påkallade. Vidare ansåg Anders Thornberg att det var angeläget att försöka bringa klarhet i vad som förevarit mot bakgrund av de uppgifter som kommit fram vid Ari Stenmans samtal med Linda Staaf. Som uppgifterna beskrevs för honom föreföll de vara av den karaktären att en polisanmälan var befogad. Åklagaren och SU har helt andra möjligheter att klarlägga förhållanden där brottsmisstankar kan förekomma, jämfört med de resurser som står till Polismyndighetens förfogande i arbetsrättslig ordning. Därför ställde han sig helt bakom Ari Stenmans anmälan.

Jag kan inte finna annat än att de åtgärder Anders Thornberg vidtagit efter de uppgifter han fått av Ari Stenman varit de mest ändamålsenliga. Att försöka få klarhet i vad som förekommit i arbetsrättslig ordning har knappast varit en framkomlig väg, och vad Linda Staaf berättat var vidare av den karaktären att en polisanmälan framstod som det rimliga. Enligt min uppfattning var också en polisanmälan den kraftfullaste åtgärd en arbetsgivare kunnat företa i en situation som den förevarande.

16.10.2 Anders Thornbergs åtgärder sedan åklagaren beslutat att inte inleda förundersökning med anledning av anmälan mot Mats Löfving för misshandel

De närmare omständigheterna kring denna anmälan framgår av avsnitt 4 i rapporten. Anders Thornbergs befattning med ärendet har inskränkt sig till att han delegerat till avdelningschefen Martin Valfridsson att handlägga ärendet. Det har skett i enlighet med Polismyndighetens arbetsordning. Valfridsson var då chef för rikspolischefens kansli och en av de mest erfarna juristerna vid Polismyndigheten. Någon kritik kan inte riktas mot delegeringsbeslutet, och jag har heller inte funnit anledning till någon kritik i sak mot det beslut Valfridsson fattat som företrädare för Polismyndigheten. Också det har redovisats närmare i avsnitt 4.5 i rapporten.

16.10.3 **Anders Thornbergs åtgärder sedan åklagarna beslutat att inte inleda förundersökning med anledning av anmälningar mot Mats Löfving om tjänstefel och grov kvinnofridskränkning**

Dessa ärenden har, efter åklagarnas beslut, företagits till gemensam handläggning. Beslutsfattare har varit Anders Thornberg. I formellt avseende finns ingenting att anmärka mot handläggningen. Som framgått av i rapporten under avsnitt 8 närmare angivna skäl har jag inte haft något att erinra mot beslutet i sak. Jag har heller inte funnit anledning till kritik mot handläggningstiden vid Polismyndigheten beträffande avgörandet av dessa ärenden.

16.10.4 **Anders Thornbergs åtgärder efter avskrivningsbeslutet 2022-05-20**

Efter detta beslut har några formella beslut inte fattats, med anledning av anmälningarna mot Mats Löfving och åklagarnas beslut att inte inleda förundersökning, förrän jag genom beslut 2022-12-21 fick mitt utredningsuppdrag.

Anders Thornberg har uppgett att han efter åklagarnas beslut inte såg några möjligheter att komma vidare med anmälningarna arbetsrättsligt. Eftersom det vid den här tiden inte heller tillfredställande kunnat utredas om Linda Staaf och Mats Löfvings förhållande varit sådant att ett jävsförhållande uppstått så saknades det, enligt min uppfattning, grund för att närmare granska beslut som Mats Löfving fattat i tjänsten rörande Linda Staaf.

Jag delar Anders Thornbergs bedömning om möjligheterna att komma vidare med ärendena och finner alltså att han inte haft grund för att vidta några åtgärder efter avskrivningsbeslutet 2022-05-20 fram till dess vissa uppgifter framfördes i media i december 2022. Vid den tiden framfördes i medier mer eller mindre tydligt påståenden om att Anders Thornberg inte reagerat på den misstänkta intima relationen mellan Linda Staaf och Mats Löfving, och att han skulle ha försökt mörklägga vad som förevarit med anledning av anmälningarna mot Mats Löfving. Anders Thornberg har uppgett att kritiken var sådan att han ansåg det nödvändigt att objektivt klarlägga vad som förevarit och att det var bakgrunden till mitt uppdrag.

Jag anser att Anders Thornberg, efter åklagarnas beslut att inte inleda förundersökning, först genom uppmärksamheten i media i december 2022 haft skäl för att få en genomlysning av allt som förevarit i relationen Linda Staaf – Mats Löfving och därvid även en granskning av hans egna åtgärder.

Bilagor

Bilaga 1



Polisen

Polismyndigheten

Beslutsprotokoll

Datum 2022-12-21

Informationsklass Öppen

Diarienum, ärende A714.133/2022

Beslutsprotokoll RPC 160/2022

1 (2)

Saknr 129

Beslutande	Rikspolischefen Anders Thornberg
Föredragande	Chefen för sekretariatet Eva Molin
Övriga som deltagit i den slutliga handläggningen	Tf. rättschefen Sofie Lindblom <i>SL</i> Stabschefen Christina Weihe <i>CW</i>
Ärende	Genomlysning av Polismyndighetens hantering av vissa enskilda ärenden
Beslut	<p>Polismyndigheten beslutar att ge en extern utredare, Runar Viksten, i uppdrag att göra en genomlysning av Polismyndighetens hantering i förhållande till gällande regler och rutiner avseende dels beslutet 2015 om anställning av chefen för underrättelseenheten vid den nationella operativa avdelningen och andra beslut kopplade till anställningen, dels arbetsrättsliga frågor med anledning av anmälningar om brott av regionpolischefen för polisregion Stockholm, tillika ställföreträdande rikspolischef.</p> <p>Genomlysningen ska inte omfatta straffrättsliga prövningar. Utredaren behöver i sin granskning förhålla sig till den förundersökning som inletts om grovt tjänstefel. Om utredaren under granskningen bedömer att det har förekommit brott eller oegentligheter som inte redan är under prövning eller som inte tidigare har prövats ska det omedelbart anmälas enligt gällande regelverk.</p> <p>Arbetsstagarorganisationerna och skyddsorganisationen ska regelbundet informeras om utredningens arbete.</p> <p>En skriftlig slutredovisning ska lämnas så snart som möjligt, dock senast den 28 februari 2023. Redovisningen ska innehålla förslag till de åtgärder som utredaren ser behov av.</p> <p>Samråd och delning enligt 6 kap. Polismyndighetens arbetsordning (PM 2022:11) har inte skett. Nationella strategiska ledningsgruppen har informerats om beslutet.</p>
Kostnad	Inom tilldelad budgetram
Finansiering	Inom tilldelad budgetram

Polismyndigheten

2022-12-21

2 (2)

Dnr A714.133/2022


Infoklass Öppen

Vid protokollet



Eva Molin

Justeras



Anders Thornberg

Sändlista

Samtliga polisregioner och
avdelningar

Kopia till

Arbetsagarorganisationerna
Skyddsorganisationen

Bilaga 2

**Polisen**

PROMEMORIA

Datum 2022-12-16

1 (4)

Diarie nr (åberopas)

Polismyndigheten
Rikspolischefens kansli
Byråchefen Håkan Öberg

Straffrättslig och arbetsrättslig prövning avseende anställda inom Polismyndigheten

Inledning

Straffrättslig prövning av handlingar begångna av anställda inom Polismyndigheten hanteras av avdelningen för särskilda utredningar under ledning av åklagare vid Åklagarmyndighetens särskilda åklagarkammare.

Efter en straffrättslig prövning prövas det om det finns anledning att gå vidare med en arbetsrättslig prövning. Denna prövning sker inom Polismyndigheten. För den händelse myndigheten finner anledning att gå vidare prövas frågan slutligt av antingen Polismyndighetens personalansvarsnämnd eller Statens ansvarsnämnd beroende på vilken befattningshavare som är berörd.

Straffrättslig prövning

Avdelning för särskilda utredningar ansvarar för att handlägga brottanmälningar mot bland annat polisanställda.

Syftet med den särskilda ordningen för prövning av anmälningar om brott av polisanställda är att säkerställa en objektiv och självständig prövning. Avdelningens oberoende i förhållande till Polismyndigheten i övrigt garanteras bland annat genom att dess chef utses av regeringen och genom att avdelningen har ett eget anslag för finansiering av sin verksamhet. Avdelningen har också egna ärendehanteringssystem och egna lokaler. Förutom utredningsverksamhet bedriver avdelningen även underrättelse- och spaningsverksamhet.

Handläggningen vid avdelningen för särskilda utredningar sker under ledning av åklagare vid Åklagarmyndighetens särskilda åklagarkammare. Förundersökningarna är sålunda åklagarledda vilket innebär att alla beslut fattas av åklagare. Åklagaren meddelar beslut om förundersökning ska inledas eller inte. Om en förundersökning inleds läggs ärendet ut på en utredningsenhet och åklagaren ger direktiv om vilka åtgärder som ska vidtas i

utredningen. Rättegångsbalkens regler gäller på samma sätt som i alla andra utredningar.

Avdelningen för särskilda utredningar ska enligt 14 § förordningen (2014:1106) om handläggning av ärenden om brott av anställda inom polisen och vissa andra befattningshavare informera regionpolischefen eller motsvarande om inkomna eller avslutade ärenden som gäller anställda inom polisen. Avdelningen ska även informera om andra omständigheter som kan vara av betydelse för bedömningen om den anställde bör omplaceras, stängas av, sägas upp eller avskedas.

Den arbetsrättsliga bedömningen bereds av polisregionernas grupper för skiljande- och disciplinärenden utom för befattningshavare som ska prövas av Statens ansvarsnämnd. I det senare fallet bereds den arbetsrättsliga bedömningen vid personalansvarsnämndens sekretariat.

Arbetsrättslig prövning

Efter en straffrättslig prövning prövas det om det finns anledning att gå vidare med en arbetsrättslig prövning. Denna prövning sker enligt lagen (1982:80) om anställningsskydd och lagen (1994:260) om offentlig anställning. Prövningen bereds av polisregionernas grupper för skiljande- och disciplinärenden. För befattningshavare som faller inom ansvarsområdet för Statens ansvarsnämnd sker beredningen av prövningen av personalansvarsnämndens sekretariat.

Prövningen innefattar inte en överprövning av åklagarens beslut. Prövningen omfattar endast skiljande från anställning och disciplinärt ansvar.

En arbetstagare, som uppsåtligen eller av oaktsamhet åsidosätter sina skyldigheter i anställningen, får meddelas disciplinpåföljd för tjänsteförseelse. Är felet med hänsyn till samtliga omständigheter ringa, får någon påföljd inte meddelas. Disciplinpåföljder är varning och löneavdrag.

Disciplinpåföljd får meddelas bara om arbetstagaren inom två år från förseelsen skriftligen har underrättats om vad som anförs mot honom.

När en åtgärd har vidtagits för att åtal skall väckas mot en arbetstagare, får arbetsgivaren inte inleda eller fortsätta ett disciplinärt förfarande med anledning av vad som har föranlett åtgärden.

Disciplinärt förfarande får inledas eller, om det redan tidigare har inletts, fortsättas bara om åklagare eller domstol vid den straffrättsliga prövningen har kommit fram till att det som hänt inte utgjort något brott.

Om en åklagare däremot har underlåtit att åtala en gärning av skälet att bevisningen är för svag eller en domstol av samma anledning har meddelat en frikännande dom, får inte personalansvarsnämnden pröva samma agerande och då göra en annan bevisvärdering eftersom det skulle innebära att nämnden överprövar åklagarens respektive domstolens bedömning.

Disciplinpåföljd får inte meddelas efter det att arbetstagarens anställning har upphört eller uppsägning har ägt rum såvida inte arbetstagaren övergår från en myndighet till en annan mellan Polismyndigheten och Säkerhetspolisen.

Personalansvarsnämnden (PAN)

Av 49 § förordningen (2014:1102) med instruktion för Polismyndigheten framgår att det vid Polismyndigheten ska finnas en personalansvarsnämnd.

Nämnden prövar frågor om skiljande från anställning på grund av personliga förhållanden när anställningen inte är en provanställning, disciplinansvar, åtalsanmälan och avstängning för anställda vid myndigheten förutom de befattningshavare som faller under Statens ansvarsnämnds prövning. Nämnden prövar även efter överklagande frågor om disciplinpåföljd mot eller avstängning eller avskiljande av studenter vid polisprogrammet.

På begäran av domstol avger nämnden även yttranden för att domstolen enligt 29 kap 5 § första stycket 6 p brottsbalken vid straffmätningen ska kunna beakta om den tilltalade förorsakas men till följd av att han eller hon på grund av brottet blir eller kan antas bli avskedad eller uppsagd från anställning eller drabbas av annat hinder eller synnerlig svårighet i yrkes- eller näringsutövning.

Nämnden består av rikspolischefen, som är ordförande, personalföreträdare, tre företrädare för myndigheten som rikspolischefen bestämmer och två av regeringen särskilt förordnade ledamöter. Rikspolischefen bestämmer vem som ska vara vice ordförande i nämnden.

Ärenden om skiljande från anställning och disciplinansvar handläggs av gruppen för skiljande- och disciplinärenden i den polisregion där den anställda är placerad. Efter beredning föredras ett ärende för beslut av regionpolischef eller avdelningschef. Om ansvarig chef bedömer att det finns skäl att pröva om en arbetstagare ska skiljas från sin anställning eller meddelas en disciplinpåföljd anmäler regionen eller avdelningen ärendet till personalansvarsnämnden för prövning. Ärendena bereds vid nämndens sekretariat inför beslut av nämnden.

Statens ansvarsnämnd (SAN)

Enligt 34 § lagen (1994:260) om offentlig anställning beslutar Statens ansvarsnämnd i frågor om disciplinansvar, åtalsanmälan och avskedande, när det gäller arbetstagare som är anställda genom beslut av regeringen och arbetstagare som utan att vara anställda genom beslut av regeringen har en verksledande eller därmed jämförlig ställning.

Av punkt 4.5 i Polismyndighetens riktlinjer (PM 2019:27) för handläggning av ärenden om disciplinansvar och skiljande från anställningen m.m. följer att kretsen – förutom rikspolischefen, chefen för nationella operativa avdelningen och chefen för avdelningen för särskilda utredningar – omfattar regionpolischefer, biträdande regionpolischefer, avdelningschefer, biträdande avdelningschefer och ledamöter i personalansvarsnämnden. Även chefen för internrevisionen ingår i kretsen.

Av punkt 3.1 Polismyndighetens riktlinjer (PM 2017:70) för handläggning av ärenden om brott av anställda inom polisen och vissa andra befattningshavare följer i fråga om ärenden som avser anställda som prövas av Statens ansvarsnämnd att avdelningen för särskilda utredningar fullgör sin informationsskyldighet enligt 14 § förordningen (2014:1106) om handläggning av ärenden om brott av anställda inom polisen och vissa andra befattningshavare till sekretariatet för personalansvarsnämnden.

Ärenden som rör anställda som prövas av Statens ansvarsnämnd ska enligt punkt 4.5 Polismyndighetens riktlinjer (2019:27) för handläggning av ärenden om disciplinansvar och skiljande från anställningen m.m. beredas av sekretariatet för personalansvarsnämnden. Rikspolischefen fattar beslut i sådana ärenden.

Skillnaden mellan personalansvarsnämnden och Statens ansvarsnämnd

Hanteringen avseende befattningshavare som prövas av Statens ansvarsnämnd avviker inte från hanteringen av övriga polisanställda förutom att beredning sker av personalansvarsnämndens sekretariat istället för av grupperna för skiljande- och disciplinärenden och att beslut fattas av rikspolischefen istället för av regionpolischeferna eller avdelningscheferna.

Bilaga 3

2015-02-09

www.polissamordningen.se/chefer/Nationella_operativa_avdelningen/Chef_till_underrattelseverksamheten


STATENS OFFENTLIGA
UTREDNINGAR

Genomförandekommittén för
nya Polismyndigheten

Genomförandekommittén för nya Polismyndigheten söker

Chef till underrättelseverksamheten vid Nationella operativa avdelningen

Den nya Polismyndigheten bildas den 1 januari 2015. Polismyndigheten som ersätter dagens 21 fristående polismyndigheter, Rikspolisstyrelsen och Statens kriminaltekniska laboratorium blir en enrådighetsmyndighet. Det innebär att myndigheten leds av en chef som inför regeringen ensam bär ansvaret för myndighetens verksamhet. Myndigheten består av drygt 28 500 medarbetare. Från den 1 januari 2015 organiseras den nya Polismyndigheten i sju regioner, ett antal nationella avdelningar samt ett kansli.

Nationella operativa avdelningens uppgifter och ansvar har bäring på nationell och internationell kommunikation och samordning, nationell och internationell underrättelseverksamhet, utredning av föreskrivna brottstyper samt biträde till regionerna. Dessutom ska avdelningen genom omvärldsbevakning och omvärldsanalys ha ansvar för framtagande av lägesbilder avseende brotts- och händelseutveckling nationellt och internationellt samt ha ett tydligt funktions- och processansvar för flera verksamhetsområden. Nationella operativa avdelningen ska också vara nationell kontaktpunkt mot Säkerhetspolisen, Försvarsmakten och Försvarets radioanstalt.

Avdelningen ska bestå av åtta organisatoriska enheter; en operativ enhet, en utredningsenhet, en underrättelseenhet, en internationell enhet, en beredningsenhet, en kontaktenhet, ett kansli samt ekobrottskansliet.

Vi söker nu chef till

Underrättelseverksamheten vid Nationella operativa avdelningen

Vid underrättelseenheten ska förutom dagens kriminalunderrättelsetjänst även finanspolisen och nationella underrättelsecentrumet finnas. Underrättelseverksamheten ska ha en egen struktur i Polismyndigheten. Därigenom samt genom Nationella operativa avdelningens processansvar för verksamheten kommer hanteringen av aktuella underrättelser och beslutsstrukturer på alla nivåer att kunna likriktas och bli effektiva. Det innebär också att underrättelseenheten förutom att bedriva strategisk och operativ underrättelseverksamhet och producera beställda rapporter kommer att utgöra ett tydligt stöd till ledningen.

Som chef för Underrättelseverksamheten vid Nationella operativa avdelningen:

ska du

- under avdelningschefen och tillsammans med ledningsgruppen ansvara för att Polismyndighetens uppdrag genomförs samt driva myndighetens långsiktiga förändrings- och

http://www.polissamordningen.se/chefer/Nationella_operativa_avdelningen/Chef_till_underrattelseverksamheten

1/6

2015-02-09

www.polissamordningen.se/chefer/Nationella_operativa_avdelningen/Chef_till_underrattelseverksamheten

utvecklingsarbete

- ansvara för enhetens resultat
- ansvara och verka för en miljö som stimulerar till samarbete, kreativitet och ständiga förbättringar
- företråda hela Polismyndigheten både externt och internt och arbeta för att stärka förtroendet för polisverksamheten
- kunna verka som polischef i beredskap

är du

- verksamhetsansvarig – tillsammans och genom dina medarbetare når du goda resultat som ger önskvärda effekter
- arbetsgivare – du påverkar och tar ansvar för arbetsgivarpolitiken samt tillämpar den för verksamhetens bästa
- ledare – utifrån uppdraget coachar, motiverar, stödjer och skapar du förutsättningar för dina medarbetare att nå sin fulla potential

har du

- flera års erfarenhet av att driva och leda i en komplex organisation genom och tillsammans med andra chefer
- flera års erfarenhet av att, med goda resultat, ha arbetat mål- och resultatinkoncentrerat för såväl hela verksamhetsuppdraget som det egna ansvarsområdet
- erfarenhet av att framgångsrikt leda större förändrings- och utvecklingsarbete
- ingått i ledningsgrupp på strategisk nivå

besitter du

- förmåga och vilja att lösa samhällsproblem tillsammans med andra samhällsaktörer
- förmågan att sätta mål och uppnå resultat som leder till önskvärda effekter
- förmåga och vilja att initiera, motivera, driva och leda förändring utifrån såväl ett utifrån som ett inifrån perspektiv
- förmåga att tillvarata medarbetarnas potential i utveckling av verksamheten
- förmåga att peka ut riktning, förklara varför samt skapa förutsättningar för att ta sig dit

När vi anställer kommer vi att lägga stor vikt vid personliga egenskaper och ledarskapsförmågor. Som en del i urvalsprocessen kommer tester att användas.

Anställning

- Tillsvidare anställning som polismästare med ett förordnande för befattningen i fyra år med möjlighet till förlängning.
- Placering i Stockholm

Säkerhetsklassninghttp://www.polissamordningen.se/chefer/Nationella_operativa_avdelningen/Chef_till_underrattelseverksamheten

2/6

2015-02-09

www.polissamordningen.se/chefer/Nationella_operativa_avdelningen/Chef_lil_underrattelseverksamheten

Du måste vara svensk medborgare eftersom arbetsuppgifterna inom anställningen är placerade i säkerhetsklass. Säkerhetsprövning kommer att göras enligt Säkerhetskyddslagen (1996:627).

Mer information

Information om rekryteringsprocessen lämnas av Maria Bondestam på Rikspolisstyrelsens chefskansli, 010-56 41 442. Mer information om uppdraget lämnas av tillträdande chef för NOA, Mats Löfving 010-56 30 001.

Fackliga företrädare för Polisförbundet Göran Malmberg, 070- 355 88 58, för Saco-S, Anna Westling, 070-665 29 46, för ST, Christina Staffansdotter, 076-766 58 20 och för SEKO, Karna Tillheden 073-249 04 22.

Välkommen med din ansökan bestående av personligt brev och CV (inga betyg eller intyg) senast den 2 december 2014 till ju.polissamordningen@regeringskansliet.se eller till adress:

Genomförandekommittén för den nya Polismyndigheten,

103 33 Stockholm.

Märk ansökan med: Ju 2012:16/2013/26, Underrättelseverksamheten, Nationella operativa avdelningen

Bilaga 4

Kravprofil

Ju 2012:16/2013/26

Polismyndigheten - Chef underrättelseverksamheten, NOA		
Erfarenheter (dessa ska gå att läsa sig till i ett CV)	Ska-krav	Bör-krav
Minst ett par års erfarenhet av att driva och leda i en komplex organisation genom och tillsammans med andra chefer	X	
Ett par års erfarenhet av att, med goda resultat, ha arbetat mål- och resultatinriktat för såväl hela verksamhetsuppdraget som det egna ansvarsområdet	X	
Erfarenhet av att framgångsrikt leda större förändrings- och utvecklingsarbete	X	
Ingått i ledningsgrupp på strategisk nivå	X	
Gedigen erfarenhet av brottsutredning, underrättelsetjänst eller annan polisoperativ verksamhet.		X
Erfarenhet av har arbetat med internationella uppgifter i Sverige eller utomlands.		X
Erfarenhet från arbete inom rättsväsendet		X
Erfarenhet av chefskap på motsvarande nivå inom offentlig sektor		X

Kunskaper (dessa ska gå att läsa sig till i ett CV)	Ska-krav	Bör-krav
Akademisk examen (relevant för befattningen) och/eller polisexamen	X	
Chefs- och ledarskapsutbildning för strategisk nivå		X
Förmågor (dessa bedöms i intervjuer och tester)	Ska-krav	Bör-krav
Analys och helhetssyn: <ul style="list-style-type: none"> • Förmåga och vilja att lösa samhällsproblem tillsammans med andra samhällsaktörer • Förmåga att skapa struktur i komplex verksamhet, dra relevanta slutsatser samt omsätta dessa till verksamhetsnytta (med beaktande av rättssäkerhet, kvalitet, effektivitet, flexibilitet och ekonomi i balans) • Förmåga att växla perspektiv 	X	
Mål och resultat: <ul style="list-style-type: none"> • Fokus på att sätta mål och uppnå resultat som leder till önskvärda effekter • Drivande, uthållig och lösningsorienterad • Förmåga att arbeta med återkoppling och uppföljning i syfte att förbättra resultaten 	X	
Utveckling och förändring: <ul style="list-style-type: none"> • Förmåga och vilja att initiera, motivera, driva och leda förändring utifrån såväl ett utifrån som ett inifrån perspektiv • Förmåga att tillvarata medarbetarnas potential i utveckling av verksamheten 	X	
Social säkerhet: <ul style="list-style-type: none"> • Viljan till och förståelsen för att myndighetsresultatet är utgångspunkten för det egna verksamhetsansvaret • God självkännet och förståelse för hur det egna agerandet kan påverka och uppfattas av omgivningen • Vilja och förmåga att ge, efterfråga och ta emot återkoppling • Förmåga att bli ledd • Förmåga att på ett förtroendeskapande vis hantera olika intressen och eventuella konflikter • Vilja och förmåga att leda genom värderingar • Hög överensstämmelse mellan ord och handling 	X	

Muntlig och skriftlig kommunikation: <ul style="list-style-type: none"> • Förmåga att använda sig av kommunikation som medel för styrning och ledning av verksamheten • Vara lyhörd, tydlig och rak i kommunikation och dialog • Kunna representera verksamheten med avseende på språk och budskap internt och externt (minimum svenska och engelska) 	X	
Skapa delaktighet och motivation: <ul style="list-style-type: none"> • Förmåga att peka ut riktning, förklara varför samt skapa förutsättningar för att ta sig dit • Ha tillit och förtroende för människors förmåga och vilja att bidra • Vilja och förmåga att företräda verksamheten professionellt genom dialog och samverkan såväl internt som med allmänhet, politiker och andra samhällsaktörer 	X	
Övrigt	Ska-krav	Bör-krav
Svenskt medborgarskap	X	

Ladda ned detta dokument [här](#).

Bilaga 5

Linda H Staaf

2014-12-01

Genomförandekommittén för den nya Polismyndigheten
ju.polissamordningen@regeringskansliet.se

Ju 2012:16/2013/26

Chef till underrättelseverksamheten vid Nationella operativa avdelningen

Mitt genuina intresse för polisens uppdrag i samhället liksom möjligheten att få vara med och påverka polisens effektivitet och resultat gör att jag härmed anmäler mitt intresse för ovan rubricerad tjänst.

Som jurist har jag många års erfarenhet från domstol och polis i ett nära samarbete med åklagarna. I rollen som ekonom har jag lång rutin av att leda på strategisk nivå inom polisen genom bl. a mål- och resultatstyrning, både för hela myndigheten och i uppdraget som enhetschef för Ekonomienheten med intern service.

Jag har bred kompetens när det gäller att arbeta i matrisorganisationer och att axla rollen som processansvarig såväl som funktionsansvarig. Under flera år arbetade jag som projektledare för ett samverkansprojekt mellan brottsbekämpande myndigheter och länets 13 kommuner. Syftet med projektet, vilket delvis var en föregångare till nuvarande regionala underrättelsecentrum, var att utveckla en arbetsmetod och process för att gemensamt bekämpa organiserad brottslighet. Insatserna var underrättelsestyrda och som ledare för de operativa samverkansmötena skaffade jag mig därför fördjupade kunskaper om polisens underrättelseverksamhet.

När jag tjänstgjorde vid eko- och bedrägeriroteln införde jag en ny arbetsmetod vilken gick ut på att insatserna, med hjälp av underrättelseinformation, skulle riktas mot pågående brottslighet istället för enbart mot avslutad ekonomisk brottslighet. De positiva effekterna visade sig tämligen omgående genom ett flertal ärenden med fällande domar och förverkande av brottsutbyte.

Under flera år har jag, utöver deltagandet i den strategiska ledningsgruppen, deltagit i den operativa ledningsgruppen där mitt huvuduppdrag bestått av att utveckla ledningen och styrningen enligt polisens underrättelsemodell. En av de viktigaste delarna i detta var att integrera kriminalunderrättelsetjänstens verksamhet tydligare med den operativa ledningsgruppens styrning. Resultatet blev bl. a en effektivare verksamhet med målinriktade insatser.

Jag har ofta fått höra att jag som ledare är lyhörd och pedagogisk men inte rädd för att ställa krav. Jag har en tro till att alla medarbetare har en viktig funktion att fylla om deras skicklighet och styrkor tas tillvara samt att de ges rätt förutsättningar för uppdraget. Några av mina egna styrkor är att jag är strukturerad, slutför det jag påbörjat och alltid strävar efter att vara pålitlig, tydlig och kommunikativ.

Bästa hälsningar,

Linda H Staaf

2014-12-01

CURRICULUM VITAE

PERSONUPPGIFTER

Namn:	Linda H Staaf	Personnummer:	
Adress:		Mobiltn:	
		E-post:	

ARBETSLIVSERFARENHET (urval)

- januari 2009 - **Ekonomidirektör och chef för Ekonomienheten med intern service, Polismyndigheten i Östergötlands län**
 Ingår i myndighetens strategiska ledningsgrupp (tidigare även i den operativa ledningsgruppen) och ansvarar genom drygt 35 medarbetare, inklusive underställda chefer på direkt och indirekt nivå, för planering, uppföljning och analys av myndighetens verksamhet och ekonomi, intern styrning och kontroll, säkerhetsskydd, IT-säkerhet och systemförvaltning, inköp, lokalyresförhandlingar, vapenförsörjning samt vaktmästerier. Innehar för närvarande rollen som förändringssamordnare för kansliverksamheten i region Öst.
- november 2007 – april 2009 (deltid) **Projektledare, Polismyndigheten i Östergötlands län**
 Ledde den operativa samverkansgruppen och samordnade administrativa kontakter mellan sju statliga myndigheter och tretton kommuner i ett projekt mot organiserad brottslighet i Östergötlands län. Syftet med projektet var att utveckla en arbetsmetod och process för att gemensamt bekämpa organiserad brottslighet utifrån bl. a underrättelseinformation.
- september 2008- januari 2009 **Tingsnotarie, Linköpings tingsrätt**
 Utöver utförandet av traditionella notariesysslor (se nedan under Norrköpings tingsrätt) tjänstgjorde jag även som notarie i hyres- och arrendenämnden.
- januari 2006 - september 2008 **Sakkunnig inom ekonomisk brottslighet/ekorevisor, Polismyndigheten i Östergötlands län**
 Handledde, utbildade och bistod ekoutredare och i viss mån åklagare med specialistkompetens inom bedrägeribrott, obeståndsrätt, förundersökningsjuridik och redovisning. Upprättade skriftliga sakkunnigutlåtanden i förundersökningar samt handlade på egen hand komplexa ekoutredningar. Sekreterare under landshövdingens ledning i SAMEB (regionalt samverkansorgan för statliga myndigheter mot ekonomisk brottslighet).
- januari 2005 - januari 2006 **Tingsnotarie, Norrköpings tingsrätt**
 Utförde på eget ansvar vissa domargöromål som att handlägga och avgöra tviste- och brottmål av enklare beskaffenhet samt domstolsärenden. Protokollförare vid muntliga förhandlingar, beredde och föredrog mål och ärenden samt upprättade förslag till domar och beslut.
- december 2003 – januari 2005 **Skattejurist/Legal Associate, Deloitte, Östersund/Stockholm**
 Juridisk rådgivare och stödfunktion till den interna verksamheten och direkt åt kunder, innebärande bl. a genomförande av rättsutredningar, upprättande av avtal, skatteplanering och kvalitetsgranskning av deklarationer.
- september 2002 – november 2003 **Jurist och redovisningskonsult, Rechter Juridik och Finans AB, Östersund/Stockholm**
 Juridiskt ombud och rådgivare genom egen verksamhet inom främst skatterätt, obeståndsrätt, övrig affärsjuridik och offentlig rätt samt konsultation inom redovisning.

2014-12-01

juni 2003 - augusti 2003	Sommarnotarie, Östersunds tingsrätt Genomförde rättsutredningar och upprättade förslag till domar och beslut.
maj 2000- september 2001	Amanuens/forskningsingenjör, Avdelningen för fastighetsvetenskap, Kungliga tekniska högskolan, Stockholm Assistent inom fastighetsjuridik åt bl a professor Anders Victorin, innefattande kursadministration, rättsutredningar, viss rättning av tentamina och undervisning.
november 1998 - maj 2000	Assistent, Advokatfirman Carler, Stockholm Genomförde rättsutredningar samt hanterade löpande redovisning i konkursbon.

AKADEMISK UTBILDNING (urval, akademiska poäng angivna efter det nya poängsystemet)

Datum för examen/kursavslut:

maj 2011	Ledarskap på indirekt nivå, 30 p., Lunds universitet/Executive Foundation Organisationsteori och ledarskap för chefer som leder andra chefer samt EU-rätt, handelsrätt, offentlig rätt och arbetsrätt.
maj 2009	Det direkta ledarskapet, 4,5 p., Växjö universitet/Linnéuniversitetet Ledarskap för chefer på direkt nivå samt arbetsrätt och offentlig rätt.
september 2003	Juris kandidatexamen, 270 p., Stockholms universitet Specialkurser inom sakrätt, skatterätt, internationell avtalsrätt och anglosaxisk rätt. Examensarbetet behandlade en jämförelse mellan svensk och amerikansk avtalsrätt ur perspektivet affärsförhandlingar.
september 2003	Ekonomie kandidatexamen, 180 p., Stockholms universitet Inriktning mot företagsekonomi med kurser inom bl a internmarknadsföring, kalkylering, finansiering, redovisning, internationell redovisning, koncernredovisning och nationalekonomi. Examensarbetet behandlade en jämförelse mellan globala svenska respektive amerikanska organisationers redovisningsskandaler.
mars 2002	Master Studies, School of Law, University of Washington, USA Juridikstudier i USA efter stipendium från Stockholms universitet, bl. a kurserna Common Law for Students not trained in the Common Law System, Legal History, International Business Negotiations, Contracts och International Legal Process.
december 1993	Litterär linje, Lycée G. Colomb, Lure, Frankrike Gymnasiestudier vid fransk internatskola för flickor.

ÖVRIGA KURSER (urval)

maj 2011	Controller i offentlig verksamhet, IBC Euroforum, Stockholm
mars 2010	Intern styrning och kontroll/COSO-modellen, IBC Euroforum, Stockholm
februari 2008	Projektledarkurs PROPS, Polishögskolan i Stockholm
augusti 2007	Avancerad förhållningsutbildning, Polismyndigheten i Östergötlands län
september 2006 och 2007	Ekorevisorskurser, Ekobrottsmyndigheten

2014-12-01

PUBLIKATIONER

"Tvivelaktig rättssäkerhet när bokföringsbrott ska bedömas", **Tidskriften Balans**, nr 1/2008.

"Auktorisation måste garantera redovisares kompetens", **Tidskriften Balans**, nr 4/2008.

SPRÅKKUNSKAPER

Engelska – Flytande i tal och skrift efter juridikstudier i USA.

Franska – Näst intill flytande i tal och skrift efter gymnasiestudier i Frankrike.

Spanska – Mycket goda kunskaper. Läser regelbundet skönlitteratur på spanska.

Tyska – Genomfört C-språk A- och B-kurs med betygen MVG.

Arabiska – Studerar språket aktivt sedan fyra år tillbaka och kan hittills läsa och skriva hjälpligt.

Nordiska Språk – Studerat heltid under ett år vid Mitthögskolan, Östersund.

ÖVRIG INFORMATION

Dokumenterade ledaregenskaper

Erhöll ett av de högsta resultaten av samtliga enheter vid Polismyndigheten i Östergötlands län vid mätning "Nöjd Medarbetarindex" (NMI) inom området ledarskap, både i december 2009 och januari 2013.

Rekommenderad till ledare på indirekt nivå av Polisens Assessment Center vid Rikspolisstyrelsen efter två dagars tester, december 2008.

Förarbevis

BE CE Taxi med taxiförarlegitimation och yrkeskompetensbevis

A-certifikat för privatflyg med mörkerkompetensbevis

Övrig utbildning

Tävlingslydnadsinstruktör, Svenska Brukshundklubben. Coachar och instruerar hundförarekipage inför tävling.

REFERENSER

Referenser och betyg/intyg lämnas gärna vid anmodan.

Bilaga 6

**Polisen****PM**

1 (3)

Datum 2021-12-13

Informationsklass

Mycket högt skyddsvärde

Diarie nr (åberopas)

Polismyndigheten
Ari Stenman**Information**

Den 2 december 2021 kontaktades jag via mail av chefen för Noas Underrettelseenhet, Linda Staaf. Hon ville träffa mig under fredagen i ett ärende som hon bara kunde ta upp med mig.

Vi träffades på hennes tjänsterum fredagen den 3 december kl. 11.00-12.30.

Hon inleder med att säga att det hon nu ska berätta för mig inte är någon enkel sak för henne att prata om. Hon berättar därefter att hon under flera år, från 2015 till sommaren 2021, haft en relation med Mats Löfving. Enligt Linda har det varit en relation och en sexuell relation som dock aldrig blivit ett öppet förhållande. Linda säger att hon under den tid relation pågick hoppades på att det skulle bli ett riktigt förhållande, men istället utvecklades det till en destruktiv relation.

Linda beskriver att Mats under relationen varit extremt svartsjuk och kontrollerande och att det under den tid relationen pågick förekommit [REDACTED]

[REDACTED] Enligt Linda har relationen lett till att [REDACTED]

[REDACTED] Relationen beskrivs som någon form av kontinuerlig agerande från Mats sida med växling mellan välkomnande och avvisande av henne [REDACTED]

Linda beskriver att Mats under dessa år kontinuerligt haft kontroll över henne och att acceptans och omsorg av henne varvats med tydligt avståndstagande och ignorering. Enligt Linda har Mats visat att han har kontroll över henne genom att vid flera tillfällen överraskande dyka upp på platser där hon varit, såsom t.ex. vid siminrättningar, bagerier och promenadstråk. Hon berättar om att hon sett Mats stå och försöka gömma sig när hon varit ute och motionerat och hur hon genom att själv gömma sig avslöjat honom. Hon berättar också om hur han ena sekunden kunnat samtala med henne på tåget

Polismyndigheten

Informationsklass Mycket högt skyddsvärde
2021-12-13

2 (3)

varpå han plötsligt och utan förklaring vänt bort blicken, rest sig upp och lämnat henne. Hon berättar också att han under relationen fått henne att känna sig värdelös och osäker genom att säga att han när som helst kan lämna henne för andra kvinnor.

Linda berättar att det hela varit mycket jobbigt under den tid som Mats var hennes närmaste chef, men att han inte kunnat kontrollera henne på samma sätt efter att han lämnat chefskapet för den nationella operativa avdelningen, där även Linda arbetar.

När jag frågar henne om vilka andra som känner till hennes historia säger hon att det inte är så många, [REDACTED] och att hon har en god vän som hon också berättat för under hela den här tiden. Hon har också berättat vissa saker för kollegan Ann-Marie Orler, [REDACTED] kollegan [REDACTED] men [REDACTED]

[REDACTED] Linda säger att både Ann-Marie och [REDACTED] stoppats i sina karriärer av Mats. Linda säger att hon är säker på att det beror på att de båda haft en god kontakt med Linda. Enligt Linda är det ytterligare ett sätt för Mats att utöva kontroll över Linda och visa att han har makt över henne.

Linda berättar också att Mats har ett konstigt beteende och att hon tror att han ibland läser in sig i lägenheten. En sommar trodde hon det och satt därför utanför hans bostad och väntade för att se om han skulle dyka upp. När jag påtalar för Linda att hon då gjort precis på ett sådant sätt som hon reagerar på hos Mats så håller hon med om att det kan låta konstigt.

Linda berättar också om att någon börjat begära ut handlingar från polismyndigheten som rör Lindas bakgrund och kompetens. Linda utesluter inte att det är Mats som ligger bakom detta för att skada henne och göra henne osäker och otrygg.

Anledningen till att Linda nu vill berätta allt detta är att hon träffat en ny man och de är på väg in i ett förhållande. Hon säger att Mats är extremt svartsjuk och hämndlysten och att hon nu är rädd för vad som ska hända när Mats får reda på att hon har en ny relation. Den senaste kontakten tog Mats under lördagen den 27 november då han skickade ett meddelande till henne via mobilappen Signal där han kommenterade att det verkar pågå adventsförberedelser hos henne. Enligt Linda är det ett sätt för honom att visa att han har koll på henne. Hon svarar inte på meddelandet.

Hon säger att Mats är farlig och att hon vill berätta detta för mig så att jag som säkerhetschef ska känna till bakgrunden om något skulle hända henne.

Polismyndigheten

Informationsklass Mycket högt skyddsvärde
2021-12-13

3 (3)

Jag uppfattar det som att hon med det menar att hon är rädd för sin fysiska hälsa. Hon säger att hon inte vill anmäla Mats eftersom hon bara skulle förlora på det eftersom Mats är alldeles för smart för att göra något som skulle vara brottsligt eller som skulle kunna kopplas till honom. Linda vill ändå att det görs någon form av bedömning av hotbilden mot henne mot bakgrund av det som hänt samt mot bakgrund av hennes nya förhållande.

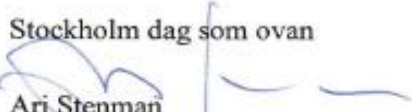
Jag uppmanar Linda att tala med sin närmaste chef om situationen. Detta eftersom hennes chef har ett arbetsmiljöansvar och har svårt att ta det om inte han inte känner till dessa omständigheter. Linda ska informera sin chef under måndagen den 6 december, vilket hon också gör.

Torsdagen den 9 december har jag och Linda återigen ett samtal. Linda är upprörd över att rikspolischefen fått information om vad som framkommit och att rikspolischefen därför haft ett samtal med Mats. Jag berättar för Linda att det är allvarlig information hon framfört och att sådant inte bara kan ignoreras. Vid samtalet frågar jag Linda om vad hon menade med [REDACTED] och om det finns något hon vill berätta om med hänvisning till det. Linda är tyst en stund och säger sedan att eftersom det hon berättade förra gången fördes vidare vill hon inte berätta för mig. Jag uppfattar det som att hon har något hon skulle vilja berätta, men att förtroendet till mig är lite sargat efter att rikspolischefen fått information om omständigheterna.

Efter det andra samtalet med Linda gör jag ändå bedömningen att det finns anledning att anta att ett brott förövats som hör under allmänt åtal och att uppgifterna ska underställas avdelningen för särskilda utredningar för bedömning.

De brott som skulle kunna vara aktuella är:

- a) Grov fridskränkning genom att målsäganden tvingats utstå misshandel och/eller sexuella handlingar av en närstående person som målsägande haft ett beroendeförhållande till och där personen haft makt över målsäganden.
- b) Olaga förföljelse genom att en person vid ett flertal tillfällen förföljt samt ofredat eller markerat närvaro på ett sätt utgjort led i en kränkning av målsägandens integritet, eller
- c) Ofredande genom att ha utsatt målsäganden för störande kontakter.

Stockholm dag som ovan

Ari Stenman
Polismyndighetens säkerhetschef

polisen.se



Polisen