

## Forsmarks Kraftgrupp

Dokumenttyp / Document type		Klassificering / Classification	
Enhetsanvisning		Företagsintern	
Författare / Author	Granskad av / Checked by	Dok nr / Doc no	Rev
Berggren Joel		F-0052974	1
Fastställd av / Approved by	Datum / Date	Projekt nr / Project no	Systemnr / System no
TLS	2019-01-31		

## Information till dig som ska hålla ett säkerhetssamtal

Giltighetstid

Ersätter

### 1 Information till dig som håller samtalet

Det är inte ovanligt att den som ska hålla ett säkerhetssamtal kan känna en viss reservation inför att ställa känsliga frågor som kan uppfattas som obekväma till en person man kanske inte alls känner. Det kan även kännas främmande att ställa dessa frågor till en person man haft en längre arbetsrelation till. Det är dock viktigt att komma ihåg att dessa samtal är ett krav som ställs i säkerhetsskyddslagstiftningen. Genom säkerhetsskyddsavtal förs dessa krav över på våra leverantörer.

Ett säkerhetssamtal bör ses som ett bra tillfälle för en chef att lära känna en framtida medarbetare väl och att få en chans att göra en så korrekt bedömning som möjligt om dennes lojalitet, pålitlighet och sårbarhet. Vid nyanställning kan chef närvara vid säkerhetssamtalet. Om en HR-funktion ansvarar för samtalet är det bra om närmaste chef närvarar. Då svaren ska antecknas under intervjun vid nyanställning kan det vara bra att vara två. Det bör vara överenskommet innan samtalet inleds vem som ska föra minnesanteckningar och vem som ska leda samtalet. Minnesanteckningarna är en viktig grund för beslut om placering i säkerhetsklassat uppdrag. Uppföljande säkerhetssamtal ska hållas av närmaste personalansvarig chef. Dessa genomförs vid behov eller årligen i anslutning till målsamtalet.

Ett säkerhetssamtal ska genomföras i ett positivt samtalsklimat där det finns utrymme för reflektion och dialog. Den prövade ska känna sig hörd och respekterad. Det är således viktigt att samtalet inte upplevs som ett förhör.

Ytterligare ett syfte med säkerhetssamtalet är det fall då det längre fram kommer nya uppgifter på berörda områden. I detta fall är det viktigt att ha dokumenterat vad som sagts vid säkerhetssamtalet. Likaså i det fall registerkontrollen ger utfall är en del av bedömningen om personen varit öppen med förhållanden eller inte.

#### 1.1 Inför samtalet

Det är viktigt att den som håller i säkerhetssamtalet är förberedd och har gått igenom handledningen för säkerhetssamtal [1] och informationen som lämnats till den prövade [2] innan mötet. Det är bra att känna till syftet med frågorna och vid behov anteckna egna frågor som är mer specifika för det aktuella uppdraget. Lås inte fast dig vid den ordning som frågorna kommer i

underlaget. Det är viktigare att det finns ett naturligt flyt i samtalet och inte att frågorna tas i en specifik ordning.

Om den sökande i god tid fått förutsättningarna klara för sig gällande säkerhetsprövningens syfte behöver inte säkerhetssamtalet komma som en överraskning. Det finns färdig information på intranätet till den sökande där denne får veta mer om vad säkerhetsprövning är och vad bland annat säkerhetssamtalets och registerkontrollens syfte är. Detta hjälper den sökande att förbereda sig mentalt inför samtalet och minskar risken för att denne ska överrumplas av frågeställningarna. Se till att skicka denna i god tid innan samtalet.

## 1.2 Att tänka på gällande utlandsvistelse

Om den sökande är en person som under en längre period i det vuxna livet levtt utomlands (kan bero på både immigration från annat land eller svensk medborgare som av olika orsaker bott utomlands) bör problematiken med bakgrundskontroll beaktas. Detta gäller framförallt länder där det är svårt att kontrollera meriter, intyg och referenser. Det finns dessutom länder där det inte är möjligt för Säkerhetspolisen att begära registerkontroll.

## 1.3 Uppföljande säkerhetsprövning

Säkerhetsprövning ska följas upp av närmaste chef. Det innebär att diskussioner kring dina medarbetares personliga förhållanden ska vara en naturlig och återkommande del under pågående anställning. Kom ihåg att när det gäller personer som är placerade i säkerhetsklass 2 så kan det finnas medkontrollerade. Förändringar i relationer är viktig att fånga upp så att registerkontrollerna är korrekta. Meddela förändringar till säkerhetsskyddschef.

Välj i övrigt lämpliga intervjuområden efter eget omdöme som chef med personkännedom om den intervjuade. Handledningen [1] kan tjäna som stöd där en del områden kan vara mera aktuella.

Kontakta säkerhetsskyddschef om frågetecken eller utfall dyker upp.

## 1.4 Känsliga frågor och uppgifter

Vissa frågor kan vara känsliga frågor och ska därför inte ställas av etiska skäl. Vägledning om vilka frågor detta kan röra sig om kan hämtas ur personuppgiftslagen där vissa uppgifter kan vara otillåtna att dokumentera automatiserat eller strukturerat. Känsliga uppgifter är uppgifter som avslöjar ras eller etniskt ursprung, politiska åsikter, religiös eller filosofisk övertygelse, medlemskap i fackförening samt sådana personuppgifter som rör hälsa eller sexualliv. Uppgifter om hälsa kan vara till exempel frekvens på sjukfrånvaro eller läkarbesök samt pågående eller planerad graviditet.

Det går aldrig att hindra att känsliga uppgifter framkommer under en intervjusituation. Det som ska undvikas är direkta frågor som syftar till att få fram känsliga uppgifter. I det fall känsliga uppgifter enligt ovan framkommer ska det inte dokumenteras.

## 2 Frågeområden vid säkerhetssamtal

Fäst inte någon stor vikt vid ordningen på frågeområdena, utan låt samtalet ha sin naturliga gång och låt den ta den riktning den vill, men se till att alla områden berörs.

## 2.1 Registerkontroll

Påminn om att en registerkontroll kan visa om något finns registrerat om den prövade i register som omfattas av lagen (1998:620) om belastningsregister, lagen (1998:621) om misstankeregister eller lagen (2010:362) om polisens allmänna spaningsregister samt uppgifter som behandlas med stöd av polisdatalagen (2010:361). Efterfråga slutligen samtycke till att registerkontroll genomförs av den prövade enligt 19 § säkerhetsskyddslagen (1996:627) och notera att frågan har ställts och vilket svar den prövade gav. Det finns utrymme för detta i mallen för säkerhetssamtal.

## 2.2 Livssituation och levnadsbakgrund

Notera de fakta som finns kring personens livssituation. Med detta menas bl.a. familjeförhållanden, medborgarskap och fritidsintressen.

Fråga om den prövades boende och om denne är gift, sambo, särbo, frångående eller ensamstående. Fråga även om personen, eller dennes partner, har några barn och om han eller hon är underhållsskyldig mot någon. Om svenskt medborgarskap inte varit livslångt, notera från vilket år det gäller. Dubbelt medborgarskap eller eventuellt tidigare medborgarskap och i så fall i vilket land antecknas också. Ställ även frågor om den prövades fritid, såsom intressen, engagemang m.m. och försök bilda dig en uppfattning om den prövades vardagsliv. Be personen berätta om sin bakgrund, exempelvis uppväxt och skoltid.

När sökt befattning innebär en placering i säkerhetsklass 2 ska frågor även ställas om eventuell medsökande. Anteckna därför dennes namn, adress, personnummer, födelseort/land samt arbetsplats, eller stäm av med den eventuellt ifyllda blanketten "Särskild personutredning". Fråga även om det finns något hos den medsökande som skulle kunna påverka säkerhetsprövningen.

### 2.2.1 Annan verksamhet av relevans

Fråga om personen har någon bisyssla och notera detta. Diskutera och bedöm om detta innebär en konflikt med våra intressen, eller kan innebära ett ifrågasättande av den prövades lojalitet eller pålitlighet i övrigt från säkerhetssynpunkt.

## 2.3 Umgängeskrets och kontakter

Det finns organisationer och individer som inte är lämpliga att ha samröre med som anställd på i säkerhetsklassad befattning. Exempel är kriminella organisationer eller gäng. Samröre med dem kan bli ett säkerhetshot eller en sårbarhet, såväl för den prövade som för företaget. Diskutera med den prövade hur denne ser på detta. Det är speciellt viktigt att belysa att sårbarhet även kan uppstå via nära släktskap eller vänskapsband med individer som är verksamma inom någon organisation eller annan nations statliga verksamhet.

## 2.4 Alkohol

Skapa dig en uppfattning om den prövades eventuella bruk av alkohol. Omfattande eller kontinuerligt bruk av alkohol kan innebära en säkerhetsrisk. Det finns ingen riskfri alkoholkonsumtion. Vilken mängd alkohol enskilda individer kan hantera är dock högst

individuellt, och ett riskbruk kan finnas även om konsumtionen ligger under vad som kan uppfattas som normalt<sup>1</sup>.

Det är således viktigt att våga diskutera alkoholbruk. Om personen beskriver beteendeförändringar, negativa humörsvängningar eller minnesluckor i samband med alkoholförtäring eller om han eller hon har blivit avvisad från fester eller offentliga lokaler på grund av alkoholförtäring ska alkoholvanorna klargöras. Det stora antalet frågor syftar till att ge dig en möjlighet att själv avgöra om personens relation till alkohol kan vara problematisk. Om personen bedöms ha ett riskbeteende ska restriktivitet gälla avseende deltagande i verksamhet. Är han eller hon redan anställd ska frågan lyftas till säkerhets- och HR-funktionerna.

## 2.5 Narkotika och andra droger

Det finns en mängd olika narkotiska preparat, varav många är så kallade narkotikaklassade läkemedel och används inom sjukvården. Gemensamt för alla narkotiska preparat är att de är beroendeframkallande samt bedövar eller stimulerar det centrala nervsystemet. Vidare finns även en mängd förbjudna substanser som kan vara av intresse men som inte klassificeras som narkotiska preparat, exempelvis dopningsmedel (såsom syntetiska anabola steroider, testosteron och tillväxthormon).

Fråga om individen har testat, brukat eller brukar narkotiska preparat eller dopningsmedel. Om en individ har testat eller brukat något förbjudet preparat mer än en gång närmare än två år i tiden kan personen ha ett riskbeteende. Det ska då noga övervägas om denne är aktuell för placering i säkerhetsklassat uppdrag. Är han eller hon redan anställd ska frågan lyftas till säkerhets- och HR-funktionerna.

## 2.6 Brottslig belastning

Fråga om den prövade delgivits misstanke om brott eller varit föremål för lagföring på grund av brott, det vill säga fått böter eller annan påföljd genom strafföreläggande eller dom. Frågan gäller även brott begångna utomlands. Påminn om den registerkontroll som kommer att genomföras.

## 2.7 Exponering på Internet

Diskutera den prövades exponering på internet (olika sociala medier och publicering av fotografier, film etc.). Klargör om den prövade har förståelse för sårbarhet samt sekretess kring detta. Exempelvis att information som publiceras på internet kan användas av andra och kan vara svårt att radera.

## 2.8 Utbildningar och certifikat

Här noteras exempelvis utbildningsbakgrund, körkort, vapenlicenser, licensutbildningar, certifikat m.m. Notera även om den prövade tidigare genomfört militärtjänstgöring, i Sverige eller utomlands, och i så fall när och var den genomfördes samt annan försvarsmaktsverksamhet som kan vara av intresse.

---

<sup>1</sup> Ett alkoholbruk i omfattning 4 burkar (33 cl) starköl/cider, 4 glas (12cl) vin alternativt 16 cl starksprit vid ett och samma tillfälle, mer än en gång per månad, kan innebära ett riskbruk som kan ge skadliga fysiska, psykiska och sociala konsekvenser. Ett riskbruk kan även finnas om en veckokonsumtion överstiger 14 burkar (33cl) starköl/cider, 14 glas (12cl) vin eller 50cl starksprit (Statens folkhälsoinstitut).

## 2.9 Anställningar

Här noteras den prövades nuvarande och tidigare anställningar. Eventuella tidsluckor i CV ska uppmärksammas och utredas. Bilda dig även en uppfattning om hur den prövade har fungerat i tidigare anställningar. Notera framgångar och problem denne har stött på och hur dessa har hanterats av personen. Säkerhetsrelaterade problem är av särskilt intresse.

### 2.10 Åsidosättande av åligganden, ansvar, arbetsuppgifter m.m.

Klarlägg om den prövade brustit i ansvar, begått allvarligt fel, varit föremål för prövning i ansvarsnämnd eller haft ett beteende som föranlett annan disciplinär åtgärd under anställning eller liknande. Gör en bedömning av hur personen resonerar kring eventuella händelser och dess konsekvenser.

### 2.11 Säkerhetsutbildning och säkerhetsmedvetande

Notera om den prövade genomgått säkerhetsutbildningar och i så fall när och vilka. Diskutera även säkerhet i vid bemärkelse samt bedöm den prövades inställning och förståelse för säkerhet och sekretess.

### 2.12 Ekonomi

Skaffa en så klar bild som möjligt av den prövades ekonomiska situation. Hur har den prövade hanterat sin ekonomi och hur ser den ut idag och i framtiden? En del individer kan ha svårt att anpassa sig till sin ekonomiska ram och lever på gränsen för vad ekonomin tål. Om den prövade inte har någon strategi för hantering av sin ekonomi, eller om det finns drag av girighet eller orealistisk ekonomisk livsföring, kan denne vara sårbar från säkerhetssynpunkt. Ett observandum kan vara om individen har en mängd krediter.

Informera att kreditupplysning tas som en del av anställningsprocessen.

Kontrollera om individen har eller har haft betalningsanmärkningar eller skuld hos Kronofogden. Om så är fallet, fråga när och varför dessa uppstått. Betalningsanmärkningar och skuld hos Kronofogden för med sig en mängd konsekvenser, exempelvis svårighet att ta banklån, teckna hyreskontrakt och utmätning av lön. Ta reda på hur individen ser på de konsekvenser som skuld och betalningsanmärkning fört med sig. Har åtgärder vidtagits för att lösa skulderna, och i så fall vilka åtgärder krävdes? Fråga hur personen ser på situationen idag och gör en bedömning om individen har dragit lärdom av det inträffade och har en realistisk syn på situationen.

Fråga om den prövade ägnar sig åt spel om pengar, om denne upplevt spel- eller köpberoende. Ta slutligen reda på om det finns något annat som kan försätta eller har försatt den prövade i en ekonomiskt svår situation.

### 2.13 Kompletterande information

Ta upp sådant som är relevant för det specifika uppdraget som den prövade söker eller innehar. Utrymme ska även lämnas för den prövade att ställa frågor eller i övrigt kommentera säkerhetsprövningen. Fråga exempelvis om den prövade har något mer som den anser att du behöver veta med hänsyn till säkerhetsprövningen. Lämnna kontaktuppgifter så att den prövade i efterhand har möjlighet att komplettera eller ställa frågor.

### **3 Referenser**

[1]Handledning säkerhetssamtal, F-0052970

[2] Information till dig som ska genomgå säkerhetsprövning för placering i säkerhetsklassat uppdrag för, F-0052918