

Säkerhetsprövning

Personalsäkerhet

Personalsäkerhet ska förebygga att personer som inte är pålitliga från säkerhetssynpunkt deltar i säkerhetskänslig verksamhet. Personalsäkerhet ska också säkerställa att de som deltar i säkerhetskänslig verksamhet har tillräcklig kunskap om säkerhetsskyddet. Syftet med säkerhetsprövningen är att klarlägga om en person kan antas vara lojal mot de intressen som ska skyddas i säkerhetsskyddslagen, om personen är pålitlig från säkerhetssynpunkt, samt utreda eventuella sårbarheter i säkerhetshänsen.

1.1 Grundutredning

Med grundutredning avses en utredning om personliga förhållanden av betydelse för säkerhetsprövningen. Utredningen ska omfatta säkerhetsprövningsintervju, inhämtning och bedömning av betyg, intyg, referenser och övriga uppgifter som är av relevans. Betyg och intyg kan kontrolleras mot högskolor, universitet och arbetsgivare eller uppdragsgivare.

1.2 Kontroll av betyg och intyg

Betyg och intyg kan ses som en dokumentation på den kunskap som personen innehar men även som en del av levnadsbakgrunden. Därför är det av vikt att de betyg och intyg som personen presenterar kontrolleras och att innehållet diskuteras.

Om det i något sammanhang uppstår tvivel om ett betyg eller intyg måste det kontrolleras. Det kan exempelvis röra sig om en misstanke att betyg eller intyg inte gäller den person som har presenterat det eller att skolan/företaget inte existerar. Därtill kan innehållet ifrågasättas. Exempelvis kan vissa uppgifter vara manipulerade eller så kan det finnas en misstanke om att individen inte har tagit en examen.

Betyg

Svenska betyg kontrolleras enklast vid den skola eller det universitet som har utfärdat betyget. För grund- eller gymnasieskolebetyg kan skolans expedition hjälpa till att kontrollera betygets äkthet. Högskolebetyg kontrolleras via betygsexpeditionen vid berörd fakultet eller institution.

Det förekommer situationer där sökande uppger att de har läst en viss högskoleutbildning, men utelämnar att de avbrutit studierna eller inte tagit examen. Fråga därför alltid om och när den sökande har tagit examen. Den sökande kan även uppmanas att visa upp ett Ladok-utdrag (system för dokumentation av studieresultat för högskolestuderande i Sverige), där utbildningens exakta poäng samt resultat och betyg framgår.

För kontroll av utländska akademiska betyg kan Högskoleverket hjälpa till med kontroll och värdering av betyg. På Högskoleverkets webbplats finns kontaktuppgifter till personer som kan ge ytterligare information.

Intyg

Intyg från exempelvis arbetsgivare och uppdragsgivare kontrolleras lämpligast med den som utfärdat intyget. Intyget innehåller oftast kontaktuppgifter eller undertecknare, men skulle det saknas bör den som visar upp intyget kunna tala om var personen som utfärdat intyget finns att söka. Utländska intyg kan ta längre tid att kontrollera men de ska kontrolleras om tvivel uppstår.

För deltagande i verksamhet avseende en person som inte är svensk medborgare krävs ofta arbetstillstånd samt uppehållstillstånd. Vilka regler som gäller samt om en person har arbetstillstånd kan kontrolleras hos Migrationsverket. Observera att en person kan ha uppehållstillstånd utan att ha arbetstillstånd. Exempelvis får en asylsökande ett så kallat LMA-intyg (lagen (1994:137) om mottagande av asylsökande) av Migrationsverket. Det är inte ett ID-kort utan intygar endast att personen är registrerad hos Migrationsverket. Det är därmed inte någon garanti för att personen har uppehållstillstånd eller arbetstillstånd.

1.3 Information från öppna källor

För att skapa sig en bredare bild av personen kan det vara bra att söka efter information på internet. Det finns i regel öppen information att ta del av och de flesta personer är aktiva i sociala medier. Öppen information är till exempel vilket engagemang i sociala medier, bostadsadress och eventuella företagsengagemang. Informationen ger dock inte alltid en allsidig och korrekt bild av personen. Var kritisk och använd endast information som är av relevans för den sökta befattningen.

1.4 Referenstagning

En väl genomförd referenstagning kräver förberedelse, ett aktivt lyssnande samt ett analytiskt efterarbete. Referenter kan vara av två typer, en som sökande angivit eller en som kontaktas utan den sökandes kännedom. I säkerhetsprövningssammanhang kan det vara mer givande att kontakta andra referenter än de som lämnats av den prövade. En referent kan även ge förslag på andra personer att kontakta. Vid referenstagning kan det finnas anledning att tala med andra referenter än de personen själv har uppgivit. Detta bör man informera den sökande om för eventuella kommentarer. Åtminstone en av de tillfrågade referenterna bör ha en chefs- eller arbetsledande ställning gentemot den sökande.

Viktigt att tänka på

Referenstagning bör i möjligaste mån genomföras som ett personligt möte men kan även genomföras som telefonintervju. Om referenstagningen genomförs som telefonintervju kan det vara bra att i förväg boka en tid för samtalet. Det är viktigt att klargöra för referenten att det är en referenstagning för säkerhetsprövning. Detta innebär att det är den sökandes säkerhetsmedvetande, livet utanför arbetet och säkerhetshändelser inom tjänsten som är av intresse.

Be referenten svara så utförligt som möjligt och gör en bedömning av referentens tillförlitlighet och uppgifternas sakriktighet. Det är vanligt att referenter endast beskriver den sökandes positiva arbetsprestationer och det händer även att de lämnar överdrivet positiva omdömen i syfte att bli av med någon. Vid svårbedömda svar såsom "det är en bra kille" eller "henne är det inga problem med" be om exempel på händelser eller situationer som har bidragit till referentens uppfattning.

1.4.1 Förslag på frågor vid referenstagning

Kännedom om och kontakter med den prövade

Börja alltid med att utreda relationen mellan referenten och den prövade, både yrkesmässigt och privat. Detta är av vikt eftersom det påverkar värderingen av de uppgifter som referenten lämnar. Fråga hur länge de har känt varandra. Arbetar de ihop eller har de arbetat ihop tidigare?

En referent kan påstå att den känner en person mycket väl men under samtalets gång

kan det visa sig att denne endast känner personen i arbetet. Klargör därför om de umgås privat. Försök att få en uppfattning om den prövades vardagsliv. Fråga om referenten känner till något om den prövades livssituation, familjeförhållanden, fritidsintressen och boende. Har något speciellt inträffat som referenten känner till? Finns det, eller har det funnits, någon osämja mellan dem?

Utbildningar

Har referenten genomfört någon utbildning tillsammans med den prövade? Har referenten kännedom om den prövade hade svårigheter eller framgångar under utbildningen?

Anställningar

Fråga om framgångar och problem som den prövade har haft vid anställning. Hur har den prövade löst eller låtit bli att lösa problem? Känner referenten till några säkerhetsrelaterade problem?

Annan verksamhet av relevans

Har referenten kännedom om den prövade har någon bisyssla?

Lag- och regelefterlevnad

Känner referenten till om den prövade någon gång varit föremål för rättslig prövning av något slag? Har den prövade varit föremål för disciplinära åtgärder som varning eller annan tillsägelse? Vad känner referenten i övrigt till om den prövades inställning till lag- och regelefterlevnad?

Säkerhetsmedvetande

Hur upplever referenten den prövades säkerhetsmedvetande samt inställning till och förståelse för säkerhet och sekretess?

Droger

Vilken är referentens uppfattning om den prövades eventuella bruk av olika droger som alkohol, narkotiska preparat eller dopningsmedel? Har referenten kännedom om negativa alkoholrelaterade händelser? Känner referenten till humör- eller beteendeförändringar hos den prövade vid alkoholbruk?

Ekonomi

Finns det kännedom kring den prövades ekonomiska situation och dennes sätt att hantera sin ekonomi? Lever personen över sina tillgångar eller har denne kontroll över ekonomin? Finns det kännedom om skulder, spel- eller köpberoende?

Kontakter

Efterfråga referentens kännedom om den prövade har eller har haft kontakter, både i Sverige och utomlands, med personer ur utländsk underrättelse- eller säkerhetstjänst, försvarsmakt, polis eller organiserad brottslighet. Med utgångspunkt från detta fråga även om den prövades utlandsresor.

Sårbarheter

Finns det något i den sökandes personlighet som skulle kunna utnyttjas i utpressningssyfte? Har den sökande genomgått någon form av kris som referenten känner till? Vilken inställning har den sökande till alkohol, droger och spel? Har den sökande familj eller vänner utomlands? Reser den sökande mycket? Är den sökande ombytlig vad gäller partners, vänner eller intressen? Finns det något som skulle kunna trigga den sökande att begå en brottslig handling? Finns det några situationer som skulle kunna innebära en intressekonflikt för den sökande?

Kompletterande frågor

Om referenten endast ger positiva omdömen om den prövade; fråga om det finns några negativa händelser eller situationer som referenten känner till om den prövade. Finns det, slutligen, något referenten vill lägga till som inte tagits upp?

Avslutning

Avsluta med att tacka för att referenten tagit sig tid. Lämna kontaktuppgifter så att referenten kan höra av sig för att eventuellt lägga till något.

1.5 Säkerhetsprövningsintervju

Säkerhetsprövningsintervjun är ett viktigt instrument i skapandet av personkännedom om en individ. En väl genomförd intervju är avgörande för att en så korrekt bedömning som möjligt ska kunna göras gällande en persons lojalitet, pålitlighet och sårbarhet.

Ansökningshandlingar och övrig inhämtad information är bra som underlag inför säkerhetsprövningsintervjun och behöver noggrant gås igenom för att den som ska hålla i intervjun ska kunna ställa relevanta frågor. Samtalet bör alltså planeras utifrån befintlig information (exempel CV, personligt brev, etc.) om den sökande. Undvik standardiserade mallar men ta gärna fram frågeområden så att ingenting glöms bort under samtalet.

Eldistributions krav för säkerhetsprövningsintervjuare:

- Den som ska genomföra säkerhetsprövningsintervjun hos entreprenör eller leverantör ska vara utbildad i samtalsteknik och ha erfarenhet av att genomföra säkerhetsprövningsintervjuer eller svåra samtal.
- Intervjuare ska ha adekvat utbildning i säkerhetsskydd och känna till aktuell hotbild
- Om man inte har kompetensen så kan man anlita konsultföretag och sitta med under intervjun för att bygga egen kompetens.
- Består entreprenör eller leverantör av ett mindre företag ska extern resurs tas in för att objektivt genomföra säkerhetsprövningsintervjun.
- Intervjuledaren ska använda metod enligt denna instruktion.
- Säkerhetsprövningsintervjun ska genomföras vid ett personligt möte, ej genom videokonferens eller genom telefon.
- Om det uppkommer personsårbarheter under säkerhetsprövningsintervjun ska säkerhetschefen eller biträdande säkerhetschefen på Eldistribution kontaktas.
- Företaget ska vid anlitande av säkerhetsprövningsintervjuledare, informera om Eldistributions styrande instruktion och krav för säkerhetsprövningsintervjun enligt denna instruktion.

En intervju kan genomföras av en person, men då svaren ska antecknas under intervjun kan det vara bra att vara två. Det bör vara överenskommet innan intervjun inleds vem som ska föra minnesanteckningar och vem som ska leda intervjun. Minnesanteckningarna är en grund för den allmänna bedömningen från säkerhetssynpunkt som intervjun ska leda till.

Det är inte ovanligt att den prövade är nervös eller orolig inför säkerhetsprövningsintervjun. Därför är det viktigt att försöka skapa en trygg miljö och ett öppet samtalsklimat. Det är viktigt att alltid inleda intervjun med att förklara syftet för att kandidaten ska ha lättare att acceptera och förstå varför en del av frågeställningarna kan vara av mer eller mindre integritetskänslig art. Låt samtalet ta tid och försök förmedla att personen är sedd och lyssnad på. Inled varje frågeområde med öppna frågor så den som ska provas inledningsvis kan berätta med egna ord, därefter kan samtalet styras i den riktning som intervjuaren önskar. Var närvarande i samtalet och lyssna aktivt. Tänk på att en förhörlik situation vanligtvis inte skapar den tillit som krävs för att den prövade ska känna sig bekväm med att vara öppen och ärlig. Undvik att vara formell, sträva hellre efter ett mer personligt tilltal.

Delgivning av information

Innan intervjun inleds ska en identitetskontroll ske och den prövade ska informeras om:

- att Eldistribution är personuppgiftsansvarig för behandlingen av personuppgifterna
- ändamålet med behandlingen; att upptäcka, förebygga och avvärja säkerhetshotande verksamhet som riktas mot Eldistribution och dess säkerhetsintresse, samt för framställande av registerkontroll
- att en sammanfattning av intervjun kommer att dokumenteras och sparas från intervjun om den prövade blir föremål för anställning eller annat deltagande.

Efter intervjun ska en skriftlig sammanfattande bedömning göras enligt bilaga 1 Denna bedömning ska svara på frågan om personen kan bedömas vara lojal mot de intressen som skyddas i säkerhetsskyddslagen och i övrigt pålitlig från säkerhetssynpunkt. Det är även viktigt att bedöma eventuella sårbarheter. Om personen antas ska den sammanfattande bedömningen och intervjuunderlag för säkerhetsprövning arkiveras i personalakten. Resultatet ska återkopplas till Eldistribution enligt bilaga 2.

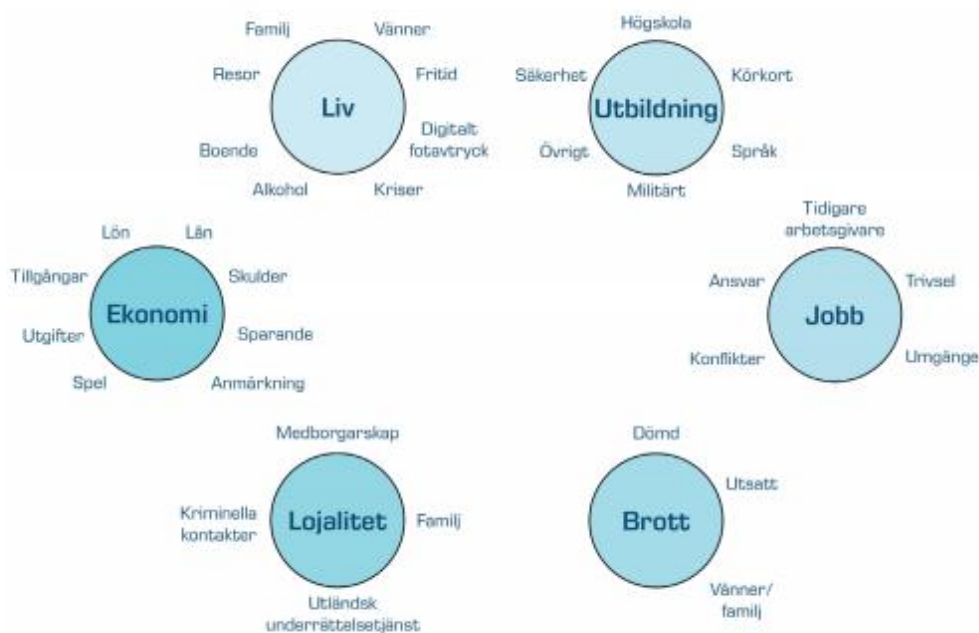
Om det framkommer frågetecken eller avvikelser som innebär att individen inte kan delta i verksamheten ska detta noteras på den sammanfattande dokumentationen och någon framställan om registerkontroll ska inte göras.

1.5.1 Frågeområden vid säkerhetsprövningsintervju

Registerkontroll

Informera 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).

Under säkerhetsprövningsintervjun ska ett antal ämnen beröras men ett alltför detaljerat manus kan hämma såväl lyssnandet som dialogen. Försök att föra in frågorna på ett naturligt sätt och undvik checklistor och färdiga mallar. Dokumentera samtalet för att säkerhetsställa att samtliga frågeområden har gått igenom.



Familj, umgänge och fritidsintressen

Hur ser familjesituationen ut? Är den sökande gift, har en partner eller är sambo? Finns det barn i familjen från tidigare äktenskap? Finns gemensamma lån eller delad ekonomi? Hur är relationen med föräldrar, barn och eventuella syskon? Har den sökande, eller någon i familjen, ett annat medborgarskap? Är det någon som bor, eller har bott, utomlands? Finns det någon i familjekretsen som är brottsligt belastad?

Fritidsintressen och vänner Vilka fritidsintressen finns? Vad engagerar den sökande? Vilka umgås den sökande med? Finns nära vänner? Är det någon i bekantskapskretsen som har känd brottslig belastning?

När den sökandes befattning innebär en placering i säkerhetsklass 2 ska frågor även ställas om eventuell medsökande. Anteckna därför dennes namn, adress, personnummer, födelseort/land samt arbetsplats. Fråga även om det finns något hos den medsökande som skulle kunna påverka säkerhetsprövningen.

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. Finns det någon röd tråd i valet av utbildningar, vilka tankar låg bakom och vad ville den sökande uppnå? Finns det ytterligare utbildningar som inte framgått av inskickat material?

Språkkunskaper

Anteckna vilka språk den prövade talar, läser eller skriver. Om den prövade har kunskaper i andra språk än de som vanligtvis lärs ut i skolan, fråga varför den prövade har dessa kunskaper samt var och när kunskaperna erhållits. Har personen kontakter, släkt eller andra relationer i det landet? Bedöm därefter hur de eventuella kunskaperna och kontakterna kan påverka bedömningen av lojalitet och pålitlighet eller utgöra en sårbarhet.

Personlig status och hälsa

Hur skulle den sökande beskriva sin hälsa idag? Träning och motion? Har den sökande någon gång haft stressrelaterade symtom? Har den sökande någon gång genomgått en kris? Hur tog den sökande sig igenom den?

Anställningar

Här noteras den prövades nuvarande och tidigare anställningar. Om CV lämnats behöver inte alla anställningar noteras detaljerat. Tidsluckor i CV ska dock uppmärksammas och orsak undersökas. Hur länge har den sökande varit anställd? Vilka arbetsuppgifter och mandat har den sökande? Hur fungerar den sökande i relation till kollegor och chefer? Hur hanterar den sökande problem som uppstår i tjänsten? Hur säkerhetsmedveten är den sökande? Varför vill den sökande byta arbete? Hur upplever den sökande sina tidigare arbetsgivare?

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. Fråga även om han eller hon tidigare sökt anställning inom Vattenfall.

Andra uppdrag av relevans

Har den sökande några bisysslor eller är aktiv i någon organisations- eller föreningsverksamhet? Diskutera och bedöm om detta innebär en konflikt med Eldistributions skyddsvärda intressen, eller orsakar ett ifrågasättande av den prövades lojalitet eller pålitlighet i övrigt från säkerhetssynpunkt.

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.

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. Om sådan information framkommer så ska frågor om omständigheterna kring händelsen och hur den prövade ser på händelsen. Innan intervju kan det vara lämpligt att ta ut eventuella domar för att få ett bra intervjuunderlag som möjligt.

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.

Exponering på Internet

Hur exponerad är den sökande på internet? Vilken inställning har den sökande till sociala medier? Hur medveten är den sökande om vilka hot och sårbarheter som finns på internet? Låt den sökande själv beskriva farorna på internet.

Bedöm om den prövade har förståelse för sårbarhet samt sekretess och operationssäkerhet. Exempelvis att information som publiceras på Internet kan användas av andra och är svår att radera.

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.

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 avisad från fester eller offentliga lokaler på grund av alkoholförtäring ska alkoholvanorna klargöras. Om personen bedöms ha ett riskbeteende ska restriktivitet gälla avseende deltagande i verksamhet. Är han eller hon redan anställd ska frågan lyftas till säkerhetschef och HR.

Narkotika och andra droger

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 ska placeras i sökt befattning. Är han eller hon redan anställd ska frågan lyftas till säkerhetschef och HR.

Ekonomi

Hur ser den ekonomiska situationen ut? Finns det skulder och lån? Har den sökande någon gång haft dålig ekonomi, behövt ta lån för att klara sig? Finns det någon betalningsanmärkning? Finns det omständigheter som skulle kunna få en sökande att begå en brottslig handling för pengar?

Skaffa en så klar bild som möjligt av den prövades ekonomiska situation.

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. Kontrollera om individen har eller har haft betalningsanmärkningar eller skuld hos Kronofogdemyndigheten. 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.

Kontakter

Klargör och exemplifiera att det finns länder, organisationer och individer som har intresse av att ta del av Svensk energis, synnerligt produktion och distributions information Tex utländsk underrättelse- eller säkerhetstjänst, eller organiserad brottslighet. Beskriv hur samröre med dem kan bli ett säkerhetsshot eller en sårbarhet, såväl för den prövade som för Eldistribution. Diskutera med den prövade hur denne ser på detta.

Har den sökande någon gång haft kontakt med enstaka kriminella personer eller kontakter inom organiserad brottslighet?

Det är speciellt viktigt att belysa att sårbarhet kan uppstå via nära släktskap eller vänskapsband med individer som är verksamma inom någon organisation eller annan nations statliga verksamhet.

Utlandsresor

Har den sökande bott och arbetat utomlands? Reser den sökande ofta utomlands och i så fall till vilka länder? Har den sökande någon gång haft kontakt med utländsk säkerhetstjänst? Finns familj eller vänner utomlands? Äger den sökande, eller någon i familjen, någon fastighet i ett annat land?

Lojalitet

Vid deltagande i Eldistributions verksamhet är det centralt att vara lojal mot de intressen som säkerhetsskyddslagen syftar till att skydda – exempelvis Sveriges nationella oberoende och demokratiska statsskick. Ta reda på hur den prövade ställer sig till detta.

Fråga även om den prövade har släktband, yrkesmässiga eller nationella band till något företag, organisation, nation eller individ, som kan påverka dennes lojalitet mot Eldistributions intressen eller de intressen som säkerhetsskyddslagen ska skydda. Om sådana band finns, ta reda på om den prövade skulle uppleva det problematiskt att skydda sekretessbelagd information som skulle vara av stort värde för de som han eller hon har lojalitetsband till.

Sårbarheter

Finns det något i den sökandes personlighet eller intressen som skulle kunna utnyttjas i syfte att utöva påtryckning? Vilken inställning har den sökande till alkohol och droger? Finns det annan känd missbruksproblematik? Har den sökande familj eller vänner utomlands? Reser den sökande mycket? Är den sökande ombytlig vad gäller partners, vänner eller intressen? Finns det något som skulle kunna trigga den sökande att begå en brottslig handling? Finns det några situationer som skulle kunna innebära en intressekonflikt för den sökande? Lever personen över sina tillgångar (vad gäller bilar, resor, kläder, smycken och restaurangbesök)? En sårbarhet kan till exempel vara att inte vilja visa att levnadsstandarden har blivit sämre efter en skilsmässa.

Kompletterande information

Ta upp sådant som är relevant för den specifika befattning 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.

1.6 Personinformation från öppna källor

För att fördjupa personkännedomen om en individ kan information även inhämtas från andra öppna källor. Genom att söka på Internet kan information erhållas om individen exempelvis förekommer på sociala medier, vart denne bor och eventuella företagsengagemang. Ytterligare information kan normalt även hämtas från myndigheters och företags databaser. Alternativt från sajter som t ex infotorg.

1.7 Tolkningshjälp och bedömning av information

Vid en säkerhetsprövning kan information framkomma som är av sådan art att den måste utredas närmare. Detta för att få en så tydlig bild som möjligt av en persons livssituation eller en händelse och därefter kunna göra en bedömning av dess betydelse från säkerhetssynpunkt. Det är omöjligt att ge riktlinjer för all information som kan framkomma vid en intervju. Den som intervjuar måste bilda sig en egen uppfattning om informationens betydelse. Kvarstår tveksamheter ska säkerhetschef kontaktas för råd.

Eldistribution grundinställning är att vid rekrytering inte ianspråkta personer med brottslig belastning under de senaste fem åren. En allmän bedömning av informationen ska dock alltid göras med stöd av nedanstående vägledning.

Vilken betydelse har informationen?

Utifrån säkerhetsskyddsanalysen kan vissa slutsatser dras om vad som kan krävas av den enskilde vid en specifik befattning. Utgå därför från befattningen och de risker som eventuellt finns. Värdera därefter om det som framkommit är förenligt med deltagande i verksamhet inom Eldistribution. Brottslig belastning, olämpliga personkontakter, beroendeproblem och lojalitetskonflikter är exempel som ska analyseras utifrån det säkerhetshot de kan innebära för Eldistribution. Exempelvis kan ett rattfylleri innebära att individen har alkoholproblem och således har ett sämre omdöme och en livsföring som är riskfylld. Detta kan leda till oförsiktighet med skyddsvärda uppgifter.

Rör informationen enstaka eller upprepade företeelser?

Det är viktigt att klargöra om det rör sig om enstaka eller upprepade händelser. Personen kan ha ett riskfyllt beteende eller livsföring trots att denne endast dömts för brott vid ett tillfälle. Upprepade händelser kan tyda på att personen har ett riskfyllt leverne, inte tar ansvar för sitt handlande eller inte fäster så stor vikt vid lag- och regelefterlevnad.

När i tiden har det hänt?

Det kan vara av betydelse om något inträffat nyligen eller för många år sedan. Om problemet ligger nära i tiden kan personen fortfarande vara negativt påverkad. Om det handlar om ett gammalt problem måste det klarläggas om han eller hon dragit lärdom av det inträffade eller skulle kunna sätta sig i samma situation igen. Det viktiga är att bilda sig en uppfattning om personen har ett beteende som är oförenligt med säkerhetsskyddslagens intentioner.

Hur gammal var personen?

Personens ålder vid tidpunkten för det inträffade är även av intresse. Information om händelser eller ageranden som kan härröras till "ungdomligt oförstånd" kan i vissa fall bedömas som mindre relevant. Handlar det däremot om en vuxen individ och det inträffade inte kan anses vara ungdomligt oförstånd ökar relevansen betydligt. En vuxen individ ska antas ha full förståelse för konsekvenserna av eget handlande. Det ska dock, i samtliga fall, noggrant bedömas om personen har mognat och förstår allvaret i det som inträffat.

Konsekvenser?

Hur ser personen på eventuella konsekvenser? Finns det ekonomiska konsekvenser som påverkar livssituationen, exempelvis skulder, böter eller liknande? Har någon blivit skadad på grund av det som inträffat? Har personen berättat för sin omgivning om de eventuella problem som denne orsakat? En individs sårbarhet ska beaktas så snart denne försöker dölja något för omgivningen.

Vilka var omständigheterna?

Det är viktigt att beakta vilken livssituation personen befann sig i. Ta reda på om det fanns omgivande faktorer som exempelvis dålig ekonomi, skilsmässa, dödsfall eller liknande som kan tänkas vara orsak till det som framkommit. Om omständigheterna som rådde vid tiden för händelsen väsentligen har förändrats och personen i dag har en helt annan livssituation, kan en annan bedömning göras än om situationen är densamma.

Finns lojalitetskonflikter?

Om lojalitetskonflikter kan antas finnas, ta reda på vilket företag, organisation eller nation som är inblandad och huruvida det finns koppling till underrättelseverksamhet mot Sverige. Betydelsen av utländska kontakter beror på närheten i relationerna, kontaktfrekvensen samt om de intresserar sig för en person från ett underrättelseperspektiv.

Kan personen antas vara sårbar?

Sårbarhet handlar om hur en person kan komma att utnyttjas i syfte som kan vara säkerhetshotande. Försök bedöma om personen på grund av det som framkommit, eller på grund av tidigare livsföring, kan vara sårbar och därför kan pressas till att utföra handlingar som inte är önskvärda. Bedöm även om han eller hon på grund av släktskap eller vänskap kan tänkas bli föremål för påtryckningar eller om det finns negativa händelser som personen vill dölja. Bedöm om personen på grund av exempelvis låg självkänsla kan ha svårt att stå emot grupstryck eller om han eller hon på grund av andra omständigheter är påverkbar till att utföra handlingar som är negativa från säkerhetssynpunkt.

Vilken säkerhetshotbild finns mot personen?

Kvarstår något att ta hänsyn till? Finns det en säkerhetshotbild mot personen som denne kan tänkas bära med sig vid anställning eller annat deltagande i Eldistributions verksamhet?

Sammanfattande bedömning

Gör en sammanfattande bedömning (bilaga 1) med syfte att komma fram till något av följande alternativ:

- Bedöms kunna placeras. Det har inte framkommit någonting i intervju, betyg, intyg eller från referenter som gör att den provades lojalitet och pålitlighet ifrågasätts.
- Bedöms kunna placeras trots uppgifter om graverande händelser. Individens har på ett moget sätt visat att han eller hon är medveten om, och idag tar fullt ansvar för, sina ageranden samt har vidtagit de åtgärder som krävs för att hantera tidigare graverande händelser. Det finns inte längre någon säkerhetshotbild. Motivera hur bedömningen har gjorts.
- Bedöms inte kunna placeras. Sårbarheten eller hotbilden är för stor. Individens bedöms inte vara tillräckligt lojal eller i övrigt pålitlig från säkerhetssynpunkt.

Återkoppling till Eldistribution

Resultatet av säkerhetsprovningsintervjun ska dokumenteras (bilaga 2) och distribueras till angiven mailadress.

2. Uppföljande säkerhetsprövning

Säkerhetsprövning pågår under hela deltagandet i verksamheten. Syftet är att behålla och fördjupa personkännedomen om individen. Livssituationen förändras normalt över tid och kan följaktligen påverka bedömningen från säkerhetssynpunkt. Ett ytterligare syfte är att tidigt uppmärksamma eventuella problem så att stödåtgärder kan vidtas rörande en individ som riskerar att bli en säkerhetsrisk eller hamna i en sårbar situation. En förutsättning för en bra uppföljande säkerhetsprövning är ett gott samarbete mellan HR, säkerhetschef och den ansvarige chefen.

Den uppföljande säkerhetsprövningen ska genomföras löpande via dagliga sociala kontakter för att uppmärksamma förändringar hos medarbetaren. Vidare bör uppföljningen även omfatta ett fördjupat samtal samt uppdatering av uppgifter i registerkontrollen. Ett lämpligt tillfälle att fördjupa personkännedomen kan vara vid utvecklingssamtal.

Fokus under samtalet ska ligga på personliga-, sociala- och ekonomiska förhållanden samt kontakter, arbetstillfredsställelse och övrig relevant information. Exempelvis kan BESKT (Besvikelse, Ekonomi, Social situation, Kontakter och Tillfälle) vara ett bra utgångsläge för samtalet.

Den uppföljande säkerhetsprövningen innefattar samtal med syfte att fördjupa personkännedomen.

Ett sätt att genomföra samtalet är att chef tar med säkerhetsaspekterna vid de årliga uppföljningssamtalen. Samtalet kan även omfatta frågor utifrån "BESKT" (se bilden nedan).

Besvikelse handlar om eventuellt missnöje med arbets- eller livssituationen. Diskutera i vilken omfattning medarbetaren upplever sig sedd och bekräftad i arbetet samt hur han eller hon upplever sig vara uppskattad och värderad. Finns det några händelser som har påverkat denna känsla i positiv eller negativ riktning? Om han eller hon upplever sin arbetssituation som negativ bör åtgärder diskuteras.

Ekonomi bör alltid tas upp vid uppföljningar och är viktigare ju högre säkerhetsklass personen är placerad i. Hur ser den ekonomiska situationen ut, finns det några svårigheter, i så fall varför? Finns det anledning att följa upp ekonomin samt behöver medarbetaren stöd i att få bukt med sina eventuella ekonomiska problem?

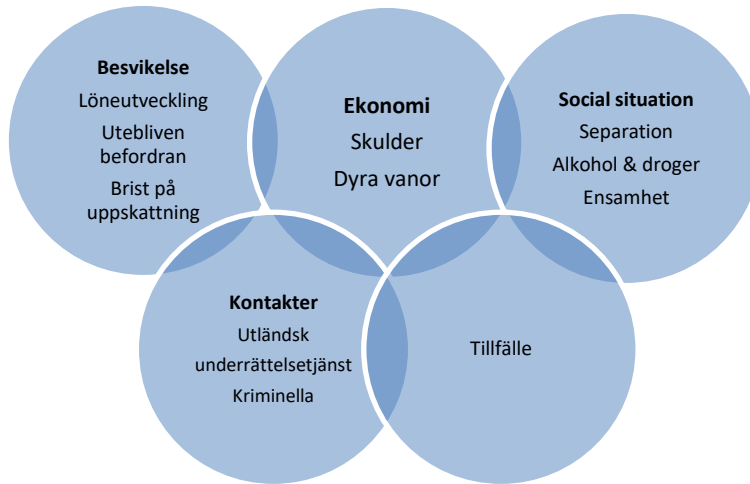
Social situation handlar om hur vardagslivet ser ut utanför jobbet. Hinner personen med barn och familj? Har medarbetaren ett positivt socialt nätverk eller är han eller hon ofta ensam? Hur ser den sociala tillhörigheten ut på arbetsplatsen?

Kontakter handlar om att se över vilket kontaktnät medarbetaren har. Har han eller hon kontroll över vilka som har insyn i dennes verksamhet och vilka han eller hon diskuterar sina arbetsuppgifter med? Eventuella kontakter inom utländsk underrättelse eller säkerhetstjänst, polis eller organiserad brottslighet ska diskuteras med individen.

Slutligen ska en värdering göras om tillfälle finns att få tillgång till och röja hemlig information. Vilka möjligheter har han eller hon att ta del av hemlig information samt möta personer som kan ha intresse av informationen?

Sammanfattningsvis ska en uppföljande säkerhetsprövning resultera i att chefen får en bild av hur medarbetaren upplever och hanterar säkerhet vad gäller arbetssituation

och arbetsuppgifter samt socialt liv i övrigt. Det är även viktigt att informationen i registerkontrollen uppdateras med exempelvis nya adressuppgifter, levnadsförhållanden eller eventuell medsökande.



2. Avslutande säkerhetsprövning

Ett avslutande säkerhetsprövningssamtal ska genomföras när en deltagande som föranlett säkerhetsprövning avslutas. Samtalet ska genomföras i god tid före personen slutar och på ett strukturerat sätt. Samtalet ska fånga upp eventuellt missnöje eller besvikelser kopplade till arbetsgivaren. Om det under samtalet uppmärksammas att personen är fortsatt missnöjd och att det finns händelser som inte är utredda på ett tillfredställande sätt, behöver detta omhändertas innan personen lämnar sin anställning. Samtalet ska också innehålla en påminnelse om att tystnadsplikten kvarstår även sedan anställningen eller deltagandet har upphört.