

Genomförande av uppföljande säkerhetsprövning och avslutande säkerhetsprövningssamtal

Detta dokument utgör ett samtalsstöd inför och under genomförandet av det årliga säkerhetssamtalet med medarbetare som arbetar i säkerhetskänslig verksamhet. Den uppföljande säkerhetsprövningen är ett lagstadgat krav enligt säkerhetsskyddslagen där bolag som tecknat säkerhetsskyddsavtal förbinder sig att genomföra uppföljande samtal. Chefer ska ha kontinuerlig kontakt och årliga samtal för att behålla och ytterligare fördjupa personkännedomen.

Syftet med denna handledning är att skapa rätt förutsättningar för de som har ett ansvar inom den uppföljande säkerhetsprövningen och att den uppföljande säkerhetsprövningen genomförs på ett förtroendeingivande sätt, men säkerhetsskyddet i fokus.

Dokumentet beskriver de moment som chefer behöver vidta inför, under och efter det årliga säkerhetsprövningssamtalet samt viktiga aspekter under den dagliga kontakten med medarbetare arbetar i säkerhetskänslig verksamhet.

Innehåll

1. Uppföljande säkerhetsprovning.....	3
2. Avslutande av uppdrag hos Eldistribution	7
3. Avslutande av säkerhetsprovning	8

1. Uppföljande säkerhetsprövning

"Uppgifter som framkommit vid säkerhetsprövningen och som behövs för att verksamhetsutövaren ska kunna följa upp säkerhetsprövningen under den tid som deltagandet i den säkerhetskänsliga verksamheten pågår ska dokumenteras" (PMFS 2022:1 6 kap 5 §).

Externa företag ansvarar för att genomföra den uppföljande säkerhetsprövningen och dokumentera det där följande krav gäller för den uppföljande säkerhetsprövningen:

- Leverantörer ska genomföra uppföljande säkerhetsprövning på de som har pågående uppdrag hos Eldistribution i säkerhetskänslig verksamhet. Om leverantören får kännedom om att personens beteende avviker eller exempelvis får kännedom om aspekter som är av värde för säkerhetsprövningen ska detta skyndsamt meddelas Eldistributions säkerhetsskyddschef eller annan angiven person
- Uppföljande säkerhetsprövningssamtal skall hållas minst årligen och vid behov. Detta samtal behöver nödvändigtvis inte vara lika omfattande som den initiala säkerhetsprövningsintervjun men ska beröra samtliga områden. Syftet är att identifiera om det skett livsförändringar, nya förutsättningar etc. (exempel kan vara ingått äktenskap, äktenskapsskillnad, flyttat, ändring i ekonomiska förutsättningar)
- Den som genomför säkerhetsprövningssamtal skall ha tillräcklig kompetens vilket kan anskaffas genom utbildning. Intervjuaren ska vara väl medveten om syftet med en säkerhetsprövningsintervju samt dess uppföljning
- Innehåll samt resultat av den uppföljande säkerhetsprövningen skall dokumenteras. Dokumentation ska innehålla uppgifter på när samtalet genomfördes, av vem och med vem
- Om det framkommer information eller omständigheter/avvikelse som föranleder ytterligare utredning/bedömning, skall detta skyndsamt rapporteras till Eldistributions säkerhetsskyddschef eller annan angiven person
- Den uppföljande säkerhetsprövningen dokumenteras så att den är spårbar. Spårbarhetskravet återfinns i säkerhetspolisens föreskrift och är ett lagstadgat krav på verksamhetsutövare av säkerhetskänslig verksamhet. Det årliga uppföljande säkerhetsprövningssamtalet ska dokumenteras enligt tabellen nedan.
- Det är viktigt att det finns ett förtroende mellan personen och intervjuledaren och vice versa, det är viktigt att inte tvinga någon till ett samtal. Saknas

förtroende så kan ett uppföljande samtal bokas in via extern part som då ska vara godkända av Eldistribution

- Den uppföljande säkerhetsprövningen ska genomföras löpande via kontinuerliga sociala kontakter för att uppmärksamma förändringar hos medarbetaren. Ett lämpligt tillfälle att fördjupa personkännedom kan vara vid utvecklingssamtal, det ska då tydligt framgå att en uppföljande säkerhetsprövningsintervju nu kommer att genomföras

Moment/resultat	Vad	Hur	Var
Daglig kontakt	Inget anmärkningsvärt	Inget behov av dokumentation	Inget behov av dokumentation
	Förändrad beteende, riskbeteenden, dålig magkänsla eller svagare indikatorer.	Anteckning.	Krypterad mapp/folder. Klassificeras som C3.
Årliga samtalet	Inget anmärkningsvärt	Anteckning om att det årliga samtalet är genomfört, datum, tid, med vem samt av vem.	VASC (kräver åtkomst till systemet). Krypterad mapp/folder
	Bedömning som resulterar i en <i>förhöjd eller hög risk</i> .	Samtalsmallen ska vara ifylld och överlämnas till ansvarig säkerhetsskyddschef	Överlämnas till SPO. Klassificeras som C3.

Den uppföljande säkerhetsprövningen innefattar samtal med syfte att fördjupa personkännedom. Ett sätt att genomföra samtalet är att chefen tar med säkerhetsaspekterna vid de årliga uppföljningssamtalen. Utöver detta så behöver chefen gå tillbaka och läsa in sig på eventuell historik som medarbetaren har. Detta avser om det skett säkerhetsrelaterade incidenter, upplevt missnöje för ex. beslut, upplevd arbetssituation osv.

Situationer där det är olämpligt att genomföra samtalet

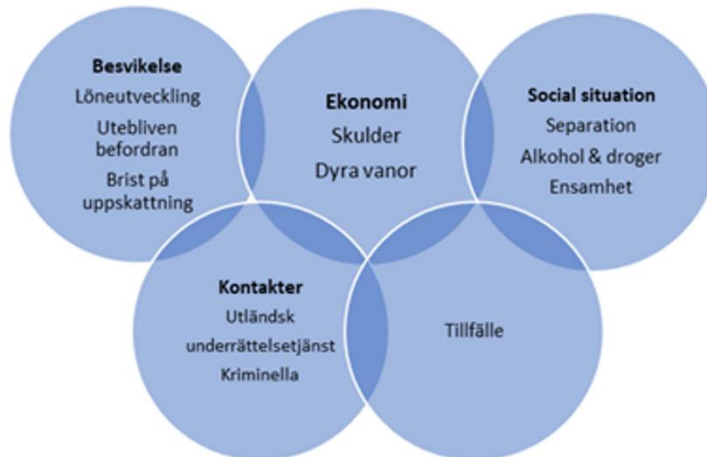
Det kan finnas situationer där det vore direkt olämpligt att ansvarig chef genomför det årliga uppföljande säkerhetsprövningssamtalet med en medarbetare. Exempel på sådana situationer är:

- Nära förhållande till medarbetare (vänner/kompisar utanför arbetstid, familjeband, kärleksförhållanden etc.)
- Om relationen mellan chef och medarbetare är skadad eller infekterad. I dessa fall bör naturligtvis relationen återuppbyggas och källan för osämjan lösas, men att inleda ett uppföljande säkerhetsprövningssamtal kommer i de flesta fall inte göra situationen bättre.

Om det finns en olämplighet i att du som chef genomför samtalet, är det viktigt att någon annan i bolaget övertar ansvaret för samtalet som innehar den kompetens som behövs.

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.

Samtalet kan även omfatta frågor utifrån "BESKT".



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. Frågorna syftar även till att klarlägga om personen upplevt besvikelse eller känner något missnöje kopplat till arbetsgivaren, arbetsplatsen eller Vattenfall. Syftet är även att ta reda på hur personen hanterar problem och konflikter på arbetsplatsen och om hen uppvisar ett riskbeteende. Exempel på områden att följa upp är:

- Uppföljning med anledning av ett beslut i ärende om säkerhetsprövning som omfattas av villkor – om du som chef fått i uppgift att följa upp detta
- Trivsel och tillfredsställelse
- Missnöje och besvikelser
- Konflikter
- Disciplinära åtgärder
- Deltagande i annan verksamhet som kan innebära en intressekonflikt eller säkerhetsrisk

Ekonomisk situation, 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?

Exempel på områden som ska följas upp är:

- Nuvarande ekonomisk situation
- Ekonomisk problematik i form av t.ex. betalningsanmärkningar eller skulder hos Kronofogden
- Uppföljning av tidigare känd ekonomisk problematik
- Om personens ekonomi är ansträngd av någon annan anledning
- Riskbeteende hos medsökande

Social situation handlar om hur vardagslivet ser ut utanför jobbet. Har det skett om någon förändring sedan senaste samtalet. 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?

Exempel på områden som ska följas upp är:

- Relationer (parter, barn, föräldrar, syskon)
- Vardagsliv, fritid och umgänge
- Fysisk och psykisk hälsa, inklusive användning av läkemedel och dopningsmedel
- Alkoholvanor
- Användning av narkotika
- Resor och utlandsvistelser
- Användande av sociala medier och exponering på internet

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 personen. Här följs även upp om personen dömts, misstänkts för brott eller haft andra poliskontakter. Exempel på områden som ska följas upp är:

- Personens umgänge och om det tillkommit nya kontakter/vänner
- Brottslig belastning och kontakter med personer som begått brott eller kontakter inom organiserad brottslighet

- Kontakter med utländsk försvarsmakt eller representant för annan nation, samt utländsk underrättelse- och säkerhetstjänst och polis
- Lojalitet / Utländska lojaliteter
- Kontakttagningsförsök

Tillfälle och tillägg

Finns **tillfälle** att få tillgång till och röja säkerhetskänslig-/Säkerhetsskyddsklassificerad information. Vilka möjligheter har personen att ta del av sekretessbelagd information samt möta individer som kan ha intresse av informationen? Frågeområdet handlar om att identifiera brister i säkerhetsskyddet, personens förståelse för sin roll i säkerhetskänslig verksamhet och om det föreligger någon sårbarhet som skulle kunna skapa tillfälle eller risk för förlust av skyddsvärden. Exempel på områden som kan följas upp är:

- Säkerhetsarbetet på arbetsplatsen – hur upplevs säkerhetsarbetet
- Säkerhetsrapportering
- Säkerhetsrelaterade incidenter och händelser
- Kunskap om och tillgång till säkerhetskänslig verksamhet och/eller säkerhetsskyddsklassificerad information

Under tillägg finns möjlighet att ta upp övriga befattningsrelevanta eller verksamhetsspecifika frågor och övriga frågor som personen har. Exempel på områden som kan följas upp är:

- Utbildningsbehov kopplat till säkerhetsmedvetande och rutiner kring säkerhet
- Rollen som informationsbärare
- Befattnings- och verksamhetsspecifika frågor

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, namnbyte. Vid säkerhetsklass 2 gäller även uppdatering vid förändrade av levnadsförhållanden såsom giftermål eller skilsmässa eller eventuell medsökande (sambo).

2. Avslutande av uppdrag hos Eldistribution

När personens uppdrag hos Eldistribution upphör ska detta meddelas till ansvarig kontaktperson hos Eldistribution skyndsamt. Kontaktpersonen kommer då att avsluta säkerhetsprövningen och registerkontroll om personen är inplacerad i

säkerhetsklass. Intervjuunderlaget samt bakgrundskontrollen ska destrueras i samband med avslutat uppdrag där säkerhetsprövning krävs.

För att avsluta en säkerhetsprövning meddelar företaget ansvarig inom Eldistribution personens namn och personuppgifter samt varför säkerhetsprövningen avslutas. Detta ska göras via kontaktpersonen på Eldistribution. Avslutas inte registerkontrollen kommer personen fortsatt att kontrolleras i olika register vilket är en allvarlig kränkning av integritet.

3. Avslutande av säkerhetsprövning

Följande krav gäller vid avslut av uppdrag hos Eldistribution där säkerhetsprövning krävs:

- Avslutande säkerhetsprövningssamtal ska genomföras när personens deltagande av säkerhetskänslig verksamhet upphör. Syftet med det avslutande säkerhetsprövningssamtalet är att fånga upp om det finns missnöje, betydande åsikter för säkerheten samt påminna om tystnadsplikten och att den gäller även efter avslutad anställning/uppdrag
- Samtalet ska hållas i god tid innan personen slutar så att personen har möjlighet att återkomma med reflektioner, frågor eller om säkerhetsskyddsorganisationen behöver vidta ytterligare åtgärder innan personen slutar, på ett strukturerat sätt

Det avslutande säkerhetsprövningssamtalet ska sedan dokumenteras att medarbetaren har genomfört ett avslutande säkerhetsprövningssamtal och är införstådd med tystnadsplikten se bilaga 6.