

Bakgrundskontroller som ett verktyg för att förhindra infiltration, korruption och otillåten påverkan

September 2025 till juni 2026

Rapporten är framtagen av representanter från följande myndigheter och organisationer:

*Arbetsförmedlingen
Arbetsmiljöverket
Brottsförebyggande rådet
Centrala studiestödsnämnden
Försäkringskassan
Inspektionen för arbetslöshetsförsäkringen
Inspektionen för vård och omsorg
Kriminalvården
Kronofogden
Migrationsverket
Myndigheten för yrkeshögskolan
Pensionsmyndigheten
Polismyndigheten
Skatteverket
Skolverket
Statens servicecenter
Sveriges A-kassor
Utbetalningsmyndigheten
Åklagarmyndigheten*

Innehåll

Sammanfattning	4
1 Uppdragsbeskrivning, metod och syfte	6
1.1 Uppdragsbeskrivning	6
1.1.1 Metod och avgränsning	6
1.1.2 Syfte	7
2 Utgångspunkter	7
2.1 Begreppet bakgrundskontroll	8
3 Rättsliga förutsättningar för bakgrundskontroller	9
3.1 Utgångspunkter	9
3.1.1 Anställningsförfarandet	10
3.1.2 Skyddet för privatlivet	10
3.1.3 Yttrande- och åsiktsfrihet	11
3.1.4 Skyddet mot diskriminering	12
3.1.5 Arbetsmiljöansvaret	12
3.1.6 Hanteringen av personuppgifter	13
3.1.7 Lagring och arkivering	14
3.1.8 Offentlighet, sekretess och delning av uppgifter	14
3.1.9 Sammanfattning	16
4 Praktisk tillämpning – hur kontroller kan genomföras	16
4.1 Systematiskt och riskbaserat arbetssätt	16
4.2 Inför anställning – möjliga kontroller	17
4.2.1 Verifiering av utbildning och examen	17
4.2.2 Kontroll av arbetslivserfarenhet	18
4.2.3 Utländska dokument	18
4.2.4 Referenstagning	19
4.2.5 Intervjuer med frågor om relevanta personliga egenskaper m.m.	19
4.2.6 Vad som typiskt är legitimt att följa upp	20
4.2.7 Ekonomiska kontroller	21
4.2.8 Detta är inte möjligt idag	22
4.2.9 Detta är osäkert eller rättsligt oklart	22
4.2.10 Informationsutbyte mellan myndigheter med stöd av OSL	23
4.3 Under pågående anställning	23
4.3.1 Identifiering och kategorisering av verksamhetskanliga och samhällsviktiga roller	24
4.3.2 Strukturerad dialog under anställningen - om uppdrag, utveckling och säkerhet	25

4.3.3	Trygg och säker arbetsmiljö	25
4.3.4	Provanställning som verktyg	25
4.3.5	Hantering vid signaler, misstanke eller avvikande beteende	26
4.3.6	Interna utredningar och arbetsrättsliga åtgärder	26
4.3.7	Brottslighet utanför arbetet	27
4.3.8	Sammanfattning – möjligt och inte möjligt under anställning	28
5	Pågående förändringsarbete.....	29
5.1	EU-direktiven "NIS 2" och "CER"	29
5.2	Personalsäkerhet enligt CER-direktivet	29
5.3	Bakgrundskontrollutredningen	30
5.4	Drogtester inför anställning och arbetsmiljörättsliga aspekter	30
5.5	Sammanfattande bedömning	31
6	Behov och förslag	32
6.1	Behov av att tydliggöra rättsläget	32
6.2	Förslag till förbättringar inom nuvarande regelverk	33
6.2.1	Strukturerad samverkan	33
6.2.2	Utvecklad användning av säkerhetssamtal	33
6.2.3	Annan utveckling av befintliga verktyg	34
6.3	Nya regelverk	34
6.3.1	En verksamhetsskyddslag	34
6.3.2	Alternativt - ett nationellt klareringssystem	36

Sammanfattning

Det finns goda skäl till att med kraft motverka att otillåten och otillbörlig påverkan, infiltration och korruption får fäste i Sverige.

Som en del i arbetet med att motverka detta har under en längre tid framförts behov av olika former av bakgrundskontroller av de som anställs eller är anställda inom statliga myndigheter.

Bakgrundskontroller i statlig verksamhet befinner sig i ett rättsligt komplext område där flera regelverk samverkar, bland annat regeringsformen, lagen om offentlig anställning, dataskyddsregelverket och offentlighets- och sekretesslagstiftningen.

Av 1 kap. 9 § och 12 kap. 5 § regeringsformen (RF) följer att myndigheter ska iaktta saklighet och opartiskhet samt att vid anställning endast beakta sakliga grunder såsom förtjänst och skicklighet. Detta utgör den konstitutionella grunden för all lämplighetsbedömning i rekrytering. Av artikel 8 i den Europeiska konventionen om skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna (EKMR) framgår bl.a. att var och en har rätt till respekt för sitt privat- och familjeliv och att offentlig myndighet inte får inskränka denna rättighet annat än med stöd av lag.

Mot den bakgrunden är utgångspunkten att bakgrundskontroller får genomföras om det finns stöd i författning och endast om de är sakligt motiverade, nödvändiga och proportionerliga i förhållande till befintliga krav och risker.

I dag saknas ett samlat och tydligt lagstöd för bakgrundskontroller i icke säkerhetsklassade befattningar, vilket skapar osäkerhet och varierande tillämpning mellan myndigheter. Rättsläget är oklart inom flera områden, exempelvis användning av öppna eller annars allmänt tillgängliga källor, informella referenser (dvs. andra än av arbetstagaren uppgivna referenser) och delning av uppgifter. Detta innebär en risk för både rättsosäkerhet och ineffektivitet i arbetet med att förebygga infiltration, korruption och otillåten påverkan.

Samtidigt som det finns oklarheter medger nuvarande regelverk vissa kontroller inför och under anställning, såsom verifiering av meriter, referenstagning och i vissa fall ekonomiska kontroller. Under pågående anställning kan arbetsgivaren arbeta förebyggande genom strukturerad dialog, uppföljning, riskbaserad kategorisering av roller samt hantering av signaler om avvikelser. Provanställning utgör ett centralt verktyg för att

pröva lämplighet i praktiken. Myndigheterna behöver samtidigt förhålla sig till tydliga begränsningar, särskilt avseende integritetskänsliga uppgifter, kartläggning och registerkontroller.

Myndigheter behöver vidareutveckla befintliga verktyg inom nuvarande rättsliga ramar. Det kan bestå i ökat systematiskt kunskapsutbyte, strukturerade rekryteringsprocesser, riskbaserade kontroller, stärkt säkerhetsfunktion, tydlig ansvarsfördelning och samverkan mellan särskilt HR- och säkerhetsfunktionerna, verifiering av betyg, referenstagning, etc. I denna rapport beskrivs flera sådana verktyg och processer.

För närvarande pågår flera parallella utredningar och arbeten med kommande lagstiftning på området. I de s.k. NIS2- och CER-direktiven finns ett ökat fokus på personalsäkerhet som en integrerad del av verksamhetsskyddet. Här betonas riskbaserade, proportionerliga och systematiska åtgärder, inklusive återkommande kontroller även under anställning i vissa fall. Bakgrundskontrollutredningen, som ska presentera sina förslag i mars 2027, har uppdrag att analysera behovet av och förutsättningarna för att göra bakgrundskontroller i såväl offentlig som privat verksamhet. Syftet är bland annat att ge verksamheter ändamålsenliga verktyg inför och under anställning för att kunna förebygga de risker som förekomsten av personer med brottsliga eller andra skadliga intentioner innebär på arbetsplatser.

Ett alternativt förslag som beskrivs nedan i rapporten är framtagande av en verksamhetsskyddslag som reglerar skyldigheter och möjligheter för statliga myndigheter i frågor om säkerhet och verksamhetsskydd. Ett annat, kanske mer långtgående, förslag är införandet av ett nationellt klareringssystem för verksamhetskänsliga men icke säkerhetsklassade befattningar.

Sammantaget präglas området av en tydlig målkonflikt mellan behovet av säkerhet och skydd för samhällsviktig verksamhet å ena sidan, och skyddet för individens personliga integritet å den andra. Den fortsatta utvecklingen behöver därför fokusera på att skapa en mer ändamålsenlig och rättssäker balans mellan dessa intressen.

1 Uppdragsbeskrivning, metod och syfte

1.1 Uppdragsbeskrivning

Inom ramen för MUR-samarbetet behandlas frågor av betydelse för många myndigheter. Under 2025 tillsattes MUR-arbetsgruppen

”Bakgrundskontroller som ett verktyg för att förhindra infiltration, korruption och otillåten påverkan”.

Det konstateras i arbetsgruppens uppdragsbeskrivning att det saknas verktyg och gemensamma metoder samt att rättsläget är oklart när det gäller myndigheters möjligheter att på ett tillfredsställande sätt samla information inför rekryteringar och även avseende befintlig personal. Här avses situationer där säkerhetsskyddslagstiftningen inte är tillämpbar.

Arbetsgruppen har därför fått i uppdrag att ta fram en samlad bild över läget för att kunna stärka myndigheters motståndskraft mot infiltration, insiders, korruption och otillåten påverkan.

För att myndigheter ska kunna agera effektivt vid exempelvis personalrörlighet mellan myndigheter samt stärka myndigheters utredningsmöjligheter behöver också frågan om möjligheterna att lagra viss typ av information beröras.

1.1.1 Metod och avgränsning

Intresset för att delta i arbetsgruppen har varit stort och undergrupper med relevant kompetens har kunnat bildats för att arbeta med de olika frågeställningarna i uppdraget. Flera workshops har genomförts med alla deltagare. Däremellan har undergrupperna arbetat vidare med sina respektive frågeställningar. För att koordinera och sammanställa arbetet bildades en samordningsgrupp med en representant från varje undergrupp. Samordningsgruppens sammanställning, som utgjort grunden för denna rapport, har remitterats och behandlats inom hela arbetsgruppen.

Uppdraget är avgränsat till att inte omfatta den prövning som kan göras med stöd av säkerhetsskyddslagstiftningen. I rapporten förekommer vissa begrepp som används inom säkerhetsskyddsarbetet, i dessa fall används de enbart som en del av en passande beskrivning och inte för att beröra frågor om säkerhetsskydd.

1.1.2 Syfte

Det finns två syften med rapporten. Det första syftet är att diskutera och sammanställa befintliga verktyg som kan användas av statliga myndigheter för att göra bakgrundskontroller. Det andra syftet är att peka på utmaningar och möjliga utvecklingsområden för kommande arbeten och författningsförslag för att förstärka motståndskraften mot insiders och otillåten påverkan.

Som ett praktiskt stöd finns några bilagor med exempel på arbetssätt som kan användas som vägledning och inspiration för myndigheter i det fortsatta arbetet. Exempelen är inte avsedda att utgöra bindande rekommendationer utan syftar till att illustrera hur olika verktyg och åtgärder kan tillämpas inom ramen för gällande regelverk.

2 Utgångspunkter

Av regeringens skrivelse med en strategi mot organiserad brottslighet (skr. 2023/24:67) framgår att en välfungerande offentlig förvaltning med hög kvalitet grundad på opartiskhet, enligt statsvetenskaplig forskning, bedöms vara en avgörande faktor för ett lands välbefinnande. Det finns starka positiva samband mellan samhällsinstitutionernas kvalitet och olika mått på mänsklig välbefinnande såsom folkhälsa och ekonomiskt välbefinnande. Rättsstat och lagstyre, opartiskhet, kompetens, icke-diskriminering, omutbarhet och meritrekrytering av tjänstemän är centrala principer för att uppnå kvalitet i styrningen av samhällen. En förvaltning som medborgarna kan känna tillit till bedöms också leda till större mellanmänsklig tillit, vilket även det har pekats ut som en central tillgång för samhällen som är framgångsrika vad gäller mänsklig välbefinnande. Att otillåten och otillbörlig påverkan, infiltration och korruption får fäste i Sverige måste motverkas.

Myndigheter och andra aktörer har under en längre tid framfört att personer med koppling till organiserad brottslighet söker anställning eller ger uppdrag åt redan anställda inom offentliga verksamheter i syfte att få tag på information eller att påverka beslutsfattande. Brottsförebyggande rådet har särskilt pekat på risken för rekrytering av individer som redan är anställda för att påverka upphandlingar, beslut, förmedla känslig information och skapa gynnsamma förutsättningar för sina kriminella verksamheter (Möjliggörare för kriminella nätverk, Brå 2024:2). Hotbilden beskrivs även i flera andra rapporter, exempelvis i rapporten Myndighetsgemensam lägesbild organiserad brottslighet 2025.

Det är mot denna bakgrund angeläget att myndigheter kan skydda sig mot personer med brottsliga eller andra skadliga intentioner, exempelvis korruption, infiltration och otillåten eller otillbörlig påverkan. Dessa hot och risker måste tas på stort allvar och behöver motverkas.

Bakgrundskontroller bedöms vara ett helt centralt verktyg för att kunna dels identifiera och förebygga dessa risker, dels upptäcka och minimera skadan från brottslig eller otillbörlig verksamhet.

Konkret handlar det om personer som inte är pålitliga och lojala eller har tydliga sårbarheter som kan utnyttjas. Det kan också sammanfattas med begreppet lämplighet. För att kunna göra en bedömning avseende lämplighet behövs information om bakgrund, beteende och sårbarheter.

En olämplig person kan på olika sätt, exempelvis för egen vinning eller på grund av utpressning, orsaka skada eller risk för

- verksamhetens säkerhet, exempelvis skada medarbetare eller påverka enskilda beslut
- informationshantering, exempelvis röja hemliga uppgifter
- allmänhetens förtroende, exempelvis genom att möjliggöra för organiserad brottslighet att utnyttja eller påverka myndigheter

Bakgrundskontroller är ett verktyg för att minska dessa risker, och måste alltid ske inom ramen för givna rättsliga förutsättningar.

2.1 Begreppet bakgrundskontroll

Begreppet saknar legal definition. Idag används begreppet i olika syften och med olika betydelser.

Med bakgrundskontroll avses här all den kontroll som en statlig myndighet vidtar för att verifiera och kontrollera en kandidats eller redan anställd persons lämplighet och bakgrund. Den omfattar allt från ett vanligt intervjuförfarande med uppföljande referenstagning till en mer omfattande kontroll av till exempel anställningshistorik, utbildning, ekonomiska förhållanden, bolagsengagemang och brottshistorik.

Genom en mer omfattande kontroll kan myndigheten till exempel säkerställa att personen i fråga är den som den utger sig för att vara, få kännedom om eventuella ekonomiska eller andra sårbarheter och i vissa fall om kandidaten tidigare har dömts för brott. Den typen av information har betydelse för bedömningen av lojalitet, pålitlighet och sårbarhet. Ett annat sätt att beskriva det är att bakgrundskontroller har betydelse för

bedömningen av lämpligheten och att skydda verksamheten mot bland annat infiltration och annan otillåten eller otillbörlig påverkan.

Det innebär att bakgrundskontroll inte bara tar sikte på att inhämta upplysningar från kandidaten och referenspersoner utan också att inhämta och kontrollera uppgifter om personen i andra externa källor och i förekommande fall i olika register.

Bakgrundskontroll kan också ske under anställning. Särskilt anställningar som är verksamhetskänsliga och samhällsviktiga är viktiga att följa upp löpande, och inte enbart vid anställningstillfället. Det är i sammanhanget viktigt att det finns en god säkerhetskultur på arbetsplatsen som innebär att säkerhetsrisker kan upptäckas. Systematiska kontroller under anställning förbättrar förutsättningarna för att tidigt kunna identifiera sårbarheter, kunna ge anpassat stöd till medarbetare, förebygga möjlig otillbörlig påverkan och säkerställa att medarbetaren har rätt förutsättningar att utföra sitt uppdrag. Delar av en sådan kontroll kan exempelvis ingå i medarbetar- och uppföljningssamtal, vilket beskrivs närmare nedan.

3 Rättsliga förutsättningar för bakgrundskontroller

3.1 Utgångspunkter

Myndigheters möjligheter att genomföra bakgrundskontroller i syfte att förebygga infiltration, korruption och otillåten påverkan styrs av flera parallella regelverk. Dessa omfattar bland annat regeringsformen, RF, lagen om offentlig anställning (1994:260), LOA, EU:s dataskyddsförordning¹ (GDPR), och offentlighets- och sekretesslagen (2009:400), OSL, med flera.

Av 1 kap. 1§ RF framgår att den offentliga makten utövas under lagarna. Av 1 kap. 9 § RF framgår att alla delar av myndigheters verksamhet finns krav på objektivitet och likabehandling.

Detta förtydligas ytterligare i 5 § förvaltningslagen (2017:900), FL, där det framgår att samtliga åtgärder som en myndighet vidtar måste ha stöd i

¹ Europaparlamentets och rådets förordning (EU) 2016/679 av den 27 april 2016 om skydd för fysiska personer med avseende på behandling av personuppgifter och om det fria flödet av sådana uppgifter och om upphävande av direktiv 95/46/EG (allmän dataskyddsförordning; GDPR)

rättsordningen samt vara ändamålsenliga och proportionerliga. Detta är särskilt viktigt när åtgärderna ingriper i enskildas intressen.

Eftersom större delen av förvaltningslagen ska tillämpas vid rekrytering ska en rekryterande myndighet dokumentera samtliga uppgifter som tillförs ärendet om de kan ha betydelse för ett beslut i ärendet. Detta gäller även uppgifter som inkommer på annat sätt än genom en handling - exempelvis muntliga uppgifter vid intervjuer och referenstagning eller eventuella slagningar i register eller andra källor.

3.1.1 Anställningsförfarandet

Tillsättningen av statliga befattningar regleras bland annat i regeringsformen och lagen om offentlig anställning (1994:260), LOA, och anställningsförordningen (1994:373).

Där framgår det att anställningsbeslut endast får fattas på sakliga grunder såsom förtjänst och skicklighet. Vid bedömningen ska skickligheten väga tyngst om det inte finns särskilda skäl för något annat.

Förtjänst avser i detta sammanhang vana och erfarenhet från tidigare (statlig) tjänstgöring. Begreppet skicklighet innefattar exempelvis teoretisk och praktisk utbildning, tidigare yrkeserfarenhet och personliga egenskaper som är relevanta för befattningen. Därutöver omfattar begreppet även personlig lämplighet, inklusive omdöme, lojalitet och säkerhetsmedvetenhet, om sådana egenskaper har betydelse för tjänsten.

Vilka faktorer som ska beaktas vid skicklighetsbedömningen och hur tungt enskilda faktorer ska väga avgörs helt av de krav som är förenade med den anställning som rekryteringen gäller. Det innebär att kravprofilen för tjänster behöver vara tydlig och detaljerad för att kunna motivera att rekvisit inom förtjänst och skicklighet inte är uppfyllda.

Kraven som ställs måste i varje enskilt fall ska ha ett reellt samband med de arbetsuppgifter som befattningen innefattar. Kraven får inte uppställas för att ha som svepskäl för osakliga urval eller slentrianmässiga kontroller.

3.1.2 Skyddet för privatlivet

Enskildas personliga integritet är kringgärdad av en mängd lagstiftning. Den skyddas i bland annat regeringsformen, Europakonventionen, EU:s rättighetsstadga och EU:s dataskyddsförordning. Sammantaget syftar dessa författningar till att skydda individen från kartläggning och intrång i privatlivet och till att ge den enskilde kontroll över och skydd för sina personuppgifter.

Enligt bestämmelserna i dessa författningar har var och en rätt till respekt för sitt privatliv och rätt till skydd av de personuppgifter som rör honom eller henne. Enskilda ska gentemot det allmänna vara skyddade mot betydande intrång i den personliga integriteten, om det sker utan samtycke och innebär övervakning eller kartläggning av den enskildes personliga förhållanden.² Denna rättighet får bara begränsas för att tillgodose ändamål som är godtagbara i ett demokratiskt samhälle. Begränsningen får aldrig gå utöver vad som är nödvändigt med hänsyn till det ändamål som har föranlett den och inte heller sträcka sig så långt att den utgör ett hot mot den fria åsiktsbildningen.

Detta medför att det måste ställs höga krav på att myndigheters motivering till att genomföra bakgrundkontroller och på hantering av de uppgifter som kommer fram i kontrollerna. Hela processen måste vara tydlig, förutsägbar och balanserad.

Med nuvarande lagstiftning kan bakgrundskontroller med andra ord bara göras när en om behovet av information inte kan tillgodoses på något annat mindre integritetskänsligt sätt och det nödvändig och proportionerlig i förhållande till syftet med den.

3.1.3 Yttrande- och åsiktsfrihet

En myndighet får inte ingripa mot någon för att han eller hon har använt sin yttrandefrihet (2 kap. 1 § RF, 3 kap. 6 § tryckfrihetsförordningen, TF, och 2 kap. 6 § yttrandefrihetsgrundlagen, YGL). Detta innebär att det finns ett allmänt repressalieförbud som omfattar även arbetstagare och arbetssökande. Att neka anställning på grund av lagligt bruk av yttrandefriheten är en sådan otillåten repressalie.³

Om en bakgrundskontroll innefattar inhämtande av uppgifter om en kandidats grundlagsskyddade yttranden, åsikter eller liknande måste de uppgifterna visa konkret, sakligt relevant olämplighet för den aktuella tjänsten (t.ex. brottsliga uttalanden, eller grovt illojalt agerande) för att få tillmätas någon negativ betydelse i bedömningen av kandidaten. Annars kan det utgöra en otillåten repressalie.

² 2 kap. 6 § andra stycket RF

³ se JO 2023 s.252 Dnr:3533-2023, JO 2019/20 s 294 Dnr:410-2017 och JO 7150-2024 Dnr:7150-2024

3.1.4 Skyddet mot diskriminering

Enligt diskrimineringslagen (2008:567), DL, får en arbetsgivare inte missgynna en arbetstagare eller arbetssökande på grund av någon av diskrimineringsgrunderna (kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder). Förbudet mot diskriminering gäller mot både direkt och indirekt diskriminering.

Att neka någon anställning på grund av någon av diskrimineringsgrunderna är direkt diskriminering.

Att införa bakgrundskontroller som innebär att uppgifter kopplade till en diskrimineringsgrund behandlas utan ett berättigat och proportionerligt syfte, eller att ställa krav som inte är nödvändiga för arbetsuppgifterna, kan innebära risk för indirekt diskriminering.

Bevisbörderegeln i 6 kap. 3 § DL innebär att det räcker med att arbetsgivaren på något sätt avvikit från annonserade krav eller objektiva meriter, samtidigt som den haft kännedom om att en sökande omfattas av en av diskrimineringsgrunderna, för att bevisbördan i en diskrimineringstvist ska flyttas. I det fallet måste arbetsgivaren bevisa att ett missgynnande inte var diskriminering för att undvika att förlora tvisten.

Användande av bakgrundskontroller innebär att kraven på dokumentation av arbetssätt och process höjs för att de inte ska leda till att arbetsgivaren genom sin egen informationsinhämtning gör sig skyldig till diskriminering eller åtminstone försvagar sin processuella position så mycket att eventuella tvister blir omöjliga att vinna.

3.1.5 Arbetsmiljöansvaret

Användningen av bakgrundskontroller kan ha följder för arbetsmiljön. Beroende på vilken typ av kontroller som genomförs och när de används kan effekten på arbetsmiljön variera. Det kan exempelvis göra att medarbetare känner sig säkrare om de vet att kollegan genomgått bakgrundskontroll, alternativt kan det medföra en känsla av att vara övervakad. Enligt arbetsmiljölagen (1977:1160) har varje arbetsgivare ansvar för att förebygga risker i arbetsmiljön, inklusive organisatoriska och sociala risker såsom otillbörlig påverkan. Det innebär att varje arbetsgivare måste utvärdera effekterna på arbetsmiljön av att använda sig av bakgrundskontroller. För att sedan göra en avvägning mellan effekten på arbetsmiljön och arbetsgivarens intressen att genomföra bakgrundskontroller.

Arbetsmiljölagen är en av grunderna för ett systematiskt säkerhetsarbete, eftersom arbetsgivaren ska vidta alla åtgärder som behövs för att förebygga att arbetstagaren utsätts för ohälsa eller olycksfall. En utgångspunkt är att allt sådant som kan leda till ohälsa eller olycksfall ska ändras eller ersättas så att risken för ohälsa eller olycksfall undanröjs.

3.1.6 Hanteringen av personuppgifter

Varje typ av bakgrundskontroll innebär – oavsett hur inhämtandet sker – behandling av personuppgifter och ska ske på ett lagligt, korrekt och öppet sätt. Det ska finnas en öppenhet gentemot slutkandidaten kring varifrån uppgifter hämtas och på vilket sätt de behandlas.

All personuppgiftsbehandling måste vara lämplig, nödvändig och proportionerlig. Personuppgifter får bara samlas in för på förhand bestämda och berättigade ändamål, som tydligt har angivits och dokumenterats. Det måste alltså redan från början vara tydligt för vilket ändamål personuppgifter behandlas. Det är viktigt att inte hämta in fler uppgifter än nödvändigt. De måste vara relevanta för bedömningen om en person är lämplig för tjänsten.

De rättsliga grunderna för personuppgiftsbehandling listas i artikel 6.1 EU:s dataskyddsförordning. Myndigheter tillämpar som regel punkt e, det vill säga att behandlingen är nödvändig i myndighetsutövning eller för att fullgöra en uppgift av allmänt intresse. Gränsdragningen mellan behandling för att fullgöra en uppgift av allmänt intresse alternativt för myndighetsutövning är något oklar, men man kan utgå från att det i alla fall är artikel 6.1 e⁴ som behandlingen grundas på. Utgångspunkten är att rekrytering grundar sig på allmänt intresse eftersom myndigheten behöver personal för att utföra sitt uppdrag.⁵

⁴ Behandlingen av personuppgifter är tillåten i den utsträckning det är nödvändigt för myndigheter att kunna utföra sina arbetsuppgifter. Personuppgifter får behandlas med stöd av art. 6.1 e i EU:s dataskyddsförordning om behandlingen är nödvändig för att utföra en uppgift av allmänt intresse som följer av lag, annan författning, av kollektivavtal eller av beslut som har meddelats med stöd av lag eller annan författning, eller som ett led i den personuppgiftsansvariges myndighetsutövning enligt lag eller annan författning (2 kap. 2 § 2 lag [2018:218] med kompletterande bestämmelser till EU:s dataskyddsförordning, datalagen).

⁵ I sammanhanget kan nämnas att det av beaktandesats 43 till dataskyddsförordningen framgår att samtycke enligt art. 6.1 a. inte bör vara en giltig rättslig grund när det råder ”betydande ojämlikhet” mellan den registrerade och den personuppgiftsansvarige. Detta innebär att statliga myndigheter och arbetsgivare normalt sett inte kan tillämpa denna rättsliga grund vid behandling av personuppgifter. Det råder inget totalförbud mot användandet av rättslig grund vid myndigheters rekrytering, men myndigheterna bör sträva efter att hitta rättslig grund i art. 6.1 c eller e, eftersom ett samtycke ska vara frivilligt och innebära att den registrerade har ett genuint fritt val och kontroll över sina personuppgifter.

3.1.7 Lagring och arkivering

För lagring av uppgifter i rekryteringsärenden och arbetsrättsliga utredningar gäller de allmänna reglerna för dataskydd, allmänna handlingar, dokumentation av ärenden och diarieföring. De uppgifter som förs till ärendena ska vara adekvata och relevanta samt ha betydelse för utgången i ärendet. Sådana uppgifter som hämtas in av en myndighet inom ramen för en bakgrundskontroll utgör som huvudregel allmän handling antingen genom att uppgifterna finns i handlingar som inkommer till myndigheten (som exempelvis skriftliga referenser) eller genom att en handläggare själv upprättar en handling som innehåller uppgiften inom ramen för sin dokumentation i ärendet (exempelvis genom att nedteckna uppgifter från en öppen källa på internet i ett ärendehanteringssystem). Enligt 5 kap. 1 § OSL ska allmänna handlingar som huvudregel diarieföras.

Enligt 14 § arkivförordningen (1991:446) ska allmänna handlingar hos statliga myndigheter som huvudregel bevaras. De får endast gallras med stöd av lag, förordning eller särskilda föreskrifter eller beslut från Riksarkivet.

Riksarkivets generella föreskrifter på området (RA-FS 2019:1) innehåller en bestämmelse som medger att myndigheterna får gallra vissa avgränsade handlingstyper inom rekryteringsområdet tidigast efter vissa angivna frister. Dock får myndigheten inte gallra handlingarna om de har fortsatt betydelse för vissa områden (se 2 kap. 2 § RA-FS 2019:1). Det kan i praktiken variera om och hur statliga myndigheter valt att tillämpa gallringsföreskrifterna på området.

Av artikel 5.1 b EU:s dataskyddsförordning framgår att ytterligare behandling av personuppgifter för arkivändamål av allmänt intresse i enlighet med artikel 89.1 inte ska anses oförenligt med de ursprungliga ändamålen. Detta innebär att allmänna handlingar som ska bevaras får arkiveras, även om de innehåller personuppgifter.

3.1.8 Offentlighet, sekretess och delning av uppgifter

Rekryterings- och personaladministrativa handlingar är som utgångspunkt allmänna handlingar (2 kap. 4, 9–10 §§ TF). Allmänna handlingar är som huvudregel offentliga, om inte sekretess föreligger (2 kap. 15 § TF).

Enligt 6 kap. 5 § OSL ska en myndighet på begäran av en annan myndighet lämna uppgift som den förfogar över, om inte uppgiften är sekretessbelagd eller det skulle hindra arbetets behöriga gång.

Dokumentation som inhämtats om en sökande eller anställd kan komma att bli föremål för begäran om utlämnande av allmän handling eller efterfrågas av andra myndigheter inom ramen för myndigheternas samverkansskyldighet eller uppgiftsskyldighet. I samband med inhämtning och dokumentation av nya informationstyper bör myndigheterna därför vara uppmärksamma på vilken eventuell sekretess som gäller för den insamlade informationen.

I 39 kap. offentlighets- och sekretesslagen (2009:400) regleras sekretess i personaladministrativ verksamhet och i anställningsärenden. Sekretess kan även gälla i ytterligare fall där regeringen meddelat föreskrifter om det. Dessa bestämmelser finns i 9 b och 10 §§ offentlighets- och sekretessförordningen (2009:641). Av denna föreskrift framgår att vissa, i föreskriften namngivna, myndigheter har en starkare sekretess inom det personaladministrativa området för vissa uppgifter.

Sekretessregleringen i personaladministrativ verksamhet (d.v.s. för redan anställda) tar sikte på bl.a. personalsocial verksamhet såsom psykologisk undersökning eller enskilda personliga förhållanden samt viss övrig personaladministrativ verksamhet och adresser, telefonnummer m.m.

Sekretessregleringen i anställningsärenden är begränsad till urvalstester och anställning av vissa myndighetschefer, 39 kap. 5a-5b §§.

21 kap. OSL innehåller regler om sekretess till skydd för uppgift om enskilda personliga förhållanden oavsett i vilket sammanhang uppgiften förekommer. Bland annat gäller enligt 21 kap. 7 § sekretess för personuppgift, om det kan antas att uppgiften efter ett utlämnande kommer att behandlas i strid med EU:s dataskyddsförordning.

Detta innebär att uppgifter som samlas in i anställningsärenden oftast blir offentliga, men att vissa uppgifter är sekretessreglerade. I den personaladministrativa verksamheten är fler uppgifter sekretessreglerade.

Myndigheter kan ha olika starkt sekretesskydd för vissa uppgifter inom personaladministrationen. Varje myndighet bör därför ha klart för sig vilka sekretessbestämmelser som blir tillämpliga i just den myndighetens personaladministrativa verksamhet, när myndigheten samlar in nya informationsmängder.

Det saknas i dagsläget en tydlig sekretessbrytande bestämmelse som möjliggör regelmässig informationsdelning för rekrytering och bakgrundskontroller under eller inför anställning. Myndigheter bör i vissa

fall kunna stödja en begäran till en annan myndighet på antingen 10 kap. 27 OSL (generalklausulen, används restriktivt efter intresseavvägning, får inte användas regelmässigt) eller på den nytilkomna 10 kap. 15 a § OSL (generell sekretessbrytande bestämmelse för brotts-, fusk- och felaktighetsbekämpning).⁶

3.1.9 Sammanfattning

Det finns inget samlat och uttryckligt lagstöd för bakgrundskontroller vid icke säkerhetsklassade befattningar. Något uttryckligt förbud mot att myndigheter genomför bakgrundskontroller finns heller inte.

Det saknas dessutom praxis gällande aktivt inhämtande av personuppgifter som kandidaten själv inte inlämnat som del av ansöknings- och intervjuförfarandet. Sammantaget medför detta att det finns en svårighet i att förutse vid vilka situationer som inhämtande av uppgifter får ske på detta sätt.

Varje myndighet måste därför i varje enskilt fall göra en bedömning av om en viss typ kontroll är tillåten. Bedömningen får i avsaknad av speciallagstiftning göras med utgångspunkt i bestämmelserna i regeringsformen, europakonventionen, EU:s rättighetsstadga och EU:s dataskyddsförordning och bör syfta till att kravet på rättslig grund, nödvändighet och proportionalitet är uppfyllt.

Mot denna bakgrund redovisas nedan vad som kan anses vara möjligt, inte möjligt respektive rättsligt oklart inom nuvarande regelverk.

4 Praktisk tillämpning – hur kontroller kan genomföras

4.1 Systematiskt och riskbaserat arbetssätt

Bakgrundskontroller ska utgå från en analys av riskerna och hoten mot den egna verksamheten. Detta innebär att:

- olika verksamheter har olika skyddsbehov

⁶ För mer information om hur MUR anser att 10 kap. 15 a § OSL ska tolkas, se Promemoria gällande tolkning av lagen (2025:934) om ändring i offentlighets- och sekretesslagen (2009:400) – den nya sekretessbrytande bestämmelsen 10 kap. 15 a § OSL, Försäkringskassans diarienummer FK 2025/023251

- även inom samma myndighet kan risknivåer variera
- kontrollnivån behöver anpassas till varje typ av anställnings exponering mot riskerna

Det är därför inte möjligt att definiera ett enhetligt kontrollpaket för alla typer av anställningar (befattningar).

Bakgrundskontroller behöver därför också ske på ett systematiskt sätt för att säkerställa lagenlighet och en anpassning av kontrollerna utifrån proportionerliga och ändamålsenliga behov i varje enskilt fall.

4.2 Inför anställning – möjliga kontroller

Rekryteringen ska utgå från en definierad kravprofil. Enligt RF och LOA får endast sakliga grunder beaktas vid rekryteringen. Detta inkluderar även lämplighet kopplad till statstjänstemannarollen, såsom omdöme, säkerhetsmedvetenhet och integritet.

Nedan utvecklas exempel på vad som anses kunna vara tillåtna kontroller, om det finns behov. Myndigheter kan, inom ramen för rättsliga krav, genomföra:

- verifiering av utbildning och examen
- kontroll av arbetslivserfarenhet
- referenstagning (inklusive andra referenser än de kandidaten själv angett, om kandidaten informerats om att det kan förekomma)
- intervjuer med frågor om relevanta personliga egenskaper m.m.
- strukturerade intervjuer med frågor om omdöme, integritet, säkerhetsmedvetenhet, eventuella intressekonflikter och andra omständigheter som kan vara relevanta för bedömningen av lämplighet i den aktuella befattningen
- ekonomiska kontroller
- kontroller av bolagsengagemang och näringsförbud
- i vissa fall informationsutbyte mellan myndigheter med stöd av OSL

4.2.1 Verifiering av utbildning och examen

Verifiering av utbildning och examen syftar till att säkerställa att kandidaten faktiskt har den utbildning och kompetens som krävs för arbetet. En del av granskningen handlar om att verifiera att intygen och betygen är äkta. Det kan ske genom att kontakta utfärdande skolor, universitet eller andra utbildningsinstitutioner. Det är särskilt relevant i roller där felaktig kompetens kan påverka myndighetens förmåga att hantera statliga medel korrekt, fatta ekonomiskt eller juridiskt riktiga beslut eller ge korrekt service till allmänheten. Verifiering av intyg och betyg minskar risken för

felrekrytering och bidrar till att säkerställa att anställda har nödvändig kvalifikation och kompetens för att utföra arbetsuppgifterna på ett korrekt och ansvarsfullt sätt. Påvisade felaktigheter i uppgivna utbildningar och examen visar också på bristande omdöme och pålitlighet.

Granskning och verifiering av examen och högskolepoäng kan ske via systemet Ladok, alternativt kan kontakt tas med studerandeexpedition eller liknande vid berört lärosäte. Erfarenheten visar att digitala kopior av relevanta dokument normalt skickas utan dröjsmål. I övrigt kan relevanta betyg och intyg inhämtas för aktuellt arbete. Gymnasiebetyg inhämtas endast då kandidaten har kort arbetslivserfarenhet – gymnasiebetygen verifieras inte.

4.2.2 Kontroll av arbetslivserfarenhet

Syftet med kontrollen är att säkerställa att informationen om en kandidats arbetslivserfarenhet, befattningar och ansvarsområden stämmer överens med verkligheten. Detta ger myndigheten ett bättre underlag för att bedöma kandidatens erfarenhet och lämplighet för arbetet, exempelvis i roller där korrekt arbetslivserfarenhet är viktig för hantering av statliga medel eller andra administrativa uppgifter. Genom att verifiera tidigare anställningar minskar risken för felrekrytering och säkerställs att kandidaten har den praktiska kompetens som krävs för arbetsuppgifterna.

Kontroller görs främst via referenstagning samt genom frågor vid intervju tillfället med den sökande. Vid misstanke om att någonting inte stämmer med tidigare arbetsgivare kan ett intyg begäras in från tidigare arbetsgivare.

4.2.3 Utländska dokument

Vid kontroll av utländska betyg, intyg och andra sådana slags dokument ska myndigheten säkerställa att dokumenten är äkta och motsvarar relevant utbildningsnivå i Sverige. Om det inte är möjligt att säkerställa äktheten så ska de dokumenten lämnas utan vikt. Att en handling är "äkt" betyder normalt att den är sann och inte förfalskad. Detta görs genom att begära en jämförande bedömning från Universitets- och högskolerådet (UHR), som granskar betygen, kontrollerar utfärdande utbildningsinstitution och anger motsvarande nivå i det svenska utbildningssystemet. På detta sätt kan myndigheten bedöma kandidatens faktiska utbildningskompetens på ett tillförlitligt och lagligt sätt.

För utländska intyg som inte är betyg (t.ex. arbetslivserfarenhet, certifikat eller yrkesutbildningar) kan myndigheten kontrollera äktheten genom direkt kontakt med utfärdande institution eller myndighet. Syftet är att säkerställa

att intyget är giltigt och korrekt återger kandidatens kvalifikationer eller erfarenheter. Det kan ibland vara svårt att få kontakt med dessa utländska intressenter. Det rekommenderas därför att man också söker information på internet. Det är viktigt att fastställa att lärosätet verkligen bedriver utbildning och inte bara utfärdar examensbevis.

4.2.4 Referenstagning

Referenstagning ska ske öppet och transparent. Om myndigheten avser att kontakta andra personer än de referenser kandidaten själv har angett ska kandidaten informeras om detta i förväg. Myndigheten bör inte tillämpa så kallad dold referenstagning, eftersom det kan innebära risker ur såväl dataskydds- som rättssäkerhetsperspektiv. Detta gäller särskilt kraven på transparens, korrekthet och ändamålsbegränsning enligt EU:s dataskyddsförordning. Om kandidaten inte medger att relevanta uppgifter om tidigare anställningar eller erfarenheter verifieras kan myndigheten ha begränsade möjligheter att beakta dessa uppgifter i sin bedömning. Det kan innebära att erfarenheten får ett lägre eller inget värde vid jämförelsen mellan kandidater.

4.2.5 Intervjuer med frågor om relevanta personliga egenskaper m.m.

Intervjuer kan, särskilt vid verksamhets känsliga eller samhällsviktiga befattningar, även omfatta frågor som syftar till att identifiera sårbarheter eller omständigheter som skulle kunna medföra risk för otillbörlig påverkan, intressekonflikter eller påverkan på den anställdes opartiskhet och omdöme. Det kan exempelvis handla om ekonomiska beroendeförhållanden, externa engagemang, bisysslor eller andra omständigheter som kan ha betydelse för tjänstens utövande. Frågorna ska vara relevanta för befattningen och utformas med beaktande av principerna om nödvändighet, proportionalitet och respekt för den personliga integriteten.

För att möjliggöra bedömning av personliga egenskaper m.m. kopplade till krav i statstjänstemannarollen och kraven som statsanställd, kan formulering läggas till i myndighetens annonser, se exempel i bilaga.

Ytterligare standardiserad information som kan tas med i annonser (där det är tillämpligt) rör exempelvis kopplingen till cybersäkerhetslagens (2025:1506), bestämmelser samt den kommande lagstiftningen som genomför CER-direktivet avseende personalsäkerhet, eller de möjligheter som vissa myndigheter har att göra kontroller i belastnings- och

misstankeregistren. Det vill säga information om att vissa kontroller kommer att utföras som en del i rekryteringsprocessen.

Om en kandidat lämnar uppgifter som indikerar risker – till exempel tidigare incidenter, ekonomisk utsatthet eller omständigheter som väcker frågor kring tidigare anställningar, exempelvis disciplinära åtgärder, upprepade konflikter eller oklara avslut av anställningar - räcker det ofta inte med en "ytlig notering".

Följdfrågor fyller därför tre funktioner:

- förtydliga faktiska omständigheter (vad har hänt?)
- säkra korrekt tolkning (hur allvarligt är det?)
- bedöma relevans för tjänsten (påverkar det uppdraget?)

4.2.6 Vad som typiskt är legitimt att följa upp

Följdfrågor är särskilt motiverade när det gäller uppgifter som kan ha direkt koppling till risk i tjänsten, exempelvis:

- tidigare arbetsrättsliga åtgärder (t.ex. varning, avslut)
- ekonomiska svårigheter
- säkerhetsrelaterade incidenter
- lojalitets- eller intressekonflikter
- tidigare ageranden som påverkat förtroende i myndighetsutövning

Här är det normalt helt legitimt att gå vidare med frågor som:

- vad som hände
- när det inträffade
- vilken roll kandidaten hade
- vilka konsekvenser det fick
- hur situationen hanterades

Detta är också viktigt ur ett rättssäkerhetsperspektiv, eftersom kandidaten får möjlighet att förklara och komplettera bilden.

Samtidigt måste följdfrågor hållas inom ramen för nödvändighet och proportionalitet.

Det innebär att de inte får utvecklas till:

- generell kartläggning av privatliv
- bred "livshistoriegranskning" utan koppling till tjänsten
- frågor om irrelevanta personliga omständigheter

- frågor som uppfattas som diskriminerande
- upprepade eller pressande frågor som inte tillför bedömningsunderlaget något

Det är särskilt viktigt att undvika att:

- dra långtgående slutsatser från oklara uppgifter
- basera bedömningar på rykten eller informella källor
- låta subjektiva uppfattningar ersätta verifierbara fakta

Eftersom uppgifterna ofta blir en del av rekryteringsärendet (och därmed en allmän handling) behöver:

- endast relevanta uppgifter dokumenteras
- formuleringar vara sakliga och neutrala
- kandidatens egna uppgifter särskiljas från bedömningar

Det är också centralt att säkerställa att:

- kandidaten får möjlighet att bemöta uppgifter
- bedömningen kan motiveras i efterhand
- beslutsunderlaget är spårbart och transparent

4.2.7 Ekonomiska kontroller

Kreditupplysningar eller kontroll av skuldsituation hos Kronofogden kan vara möjliga baserat på en bedömning i varje fall.

Bedömningen bör baseras på:

- ansvar i anställningen, särskilt om det finns ett ansvar för ekonomi eller inom samhällsviktig verksamhet eller annars särskilt stora behov av säkerhet,
- risk för felaktig användning av medel eller annars behov av att skydda betydande ekonomiska värden,
- upprätthålla förtroendet för verksamheten, särskilt för samhällsviktig verksamhet, eller
- eventuella behov eller krav på grund av internationella åtaganden, och
- en samlad bedömning av proportionalitet och nödvändighet

Kontroller av bolagsengagemang och näringsförbud

Kunskap om en kandidats engagemang i bolag och eventuellt näringsförbud är av betydelse för bedömningen av lämpligheten, i vart fall avseende vissa typer av anställningar, exempelvis om det kan finnas risk för jäv eller korruption. Det har även betydelse för bedömningen av sårbarheter och pålitlighet.

4.2.8 Detta är inte möjligt idag

Det är inte tillåtet för myndigheter att genomföra bakgrundskontroller eller behandla personuppgifter på ett sätt som saknar rättslig grund, tydligt ändamål eller som innebär ett oproportionerligt intrång i den enskildes personliga integritet.

Det är inte möjligt att:

- genomföra generella eller rutinmässiga bakgrundskontroller utan koppling till den aktuella befattningens krav och risker
- samla in eller behandla personuppgifter utan att kunna visa att behandlingen är nödvändig för ett specifikt och legitimt ändamål
- använda bakgrundskontroller som ett *generellt* kartläggningsverktyg av individer
- skapa, sammanställa eller dela generella register över individer som bedöms som "olämpliga"
- lagra uppgifter längre än vad som är nödvändigt i förhållande till det ändamål för vilket de samlats in
- behandla uppgifter som saknar relevans för den aktuella tjänsten eller som rör den enskildes privatliv utan tydlig koppling till arbetet
- använda samtycke som huvudsaklig rättslig grund i anställningsförhållanden när samtycket inte kan anses frivilligt (pga. att man i en rekrytering eller i ett anställningsförhållande har en beroendeställning till arbetsgivaren)
- inhämta uppgifter från belastnings- eller misstankeregister utan uttryckligt författningsstöd
- genomföra kreditupplysningar utan att det finns ett tydligt och legitimt behov kopplat till tjänstens ekonomiska ansvar
- behandla känsliga personuppgifter utan stöd i lag eller utan att mycket höga krav på nödvändighet och proportionalitet är uppfyllda

Det är som huvudregel inte heller tillåtet att dela sekretesskyddade uppgifter mellan myndigheter om det saknas stöd i lag eller tillämplig sekretessbrytande bestämmelse.

4.2.9 Detta är osäkert eller rättsligt oklart

Det finns ett antal områden där rättsläget är oklart. Detta medför att myndigheter i dag gör olika tolkningar och bedömningar.

Osäkerheten gäller särskilt:

- i vilken utsträckning myndigheter systematiskt kan inhämta och använda information från öppna källor, exempelvis sociala medier

- i vilken utsträckning/var gränsen går för att kontakta referenser som kandidaten inte själv har angett, särskilt utan uttryckligt samtycke
- hur långt myndigheter kan gå i att ställa frågor om och dokumentera uppgifter om risker, sårbarheter eller tidigare ageranden hos enskilda individer
- hur sekretessbrytande bestämmelser kan tillämpas i dessa sammanhang, särskilt vid förebyggande syften
- i vilken utsträckning ekonomiska kontroller kan användas som ett led i en bredare säkerhetsbedömning

Osäkerheten handlar i många fall inte om att åtgärderna i sig är otillåtna, utan om var gränsen går för vad som är tillåtet utifrån kraven på nödvändighet, proportionalitet och skydd för den personliga integriteten.

4.2.10 Informationsutbyte mellan myndigheter med stöd av OSL

Det förekommer exempelvis att personer som av väl grundande säkerhetsskäl inte fått anställning på en myndighet därefter söker sig till en annan myndighet. Den andra myndigheten skulle kunna missa de säkerhetsaspekter som den första har upptäckt. Det är i dag inte tydligt i vilken utsträckning som en myndighet spontant kan dela med sig av information om en sådan sökanden till en annan myndighet. Det kan också förekomma att den andra myndigheten ställer en direkt fråga och efterfrågar sekretessbelagd information om den sökanden. Då uppstår ofta frågan om de sekretessbrytande bestämmelserna, som redovisas för ovan, är ändamålsenliga och tillräckliga. 10 kap. 15 a § OSL borde kunna användas i vissa av dessa fall, men eftersom bestämmelsen inte tar direkt sikte på rekrytering och bakgrundskontroller går det inte att säga att den skulle vara tillämplig i alla typer av fall. Frågeställningen analyseras även i andra myndighetsgemensamma forum och samverkansnätverk, vilket illustrerar att behovet av tydligare rättslig vägledning delas av flera myndigheter.

4.3 Under pågående anställning

Myndighetens egna åtgärder och kontroller under pågående anställning syftar till att löpande säkerställa lojalitet, pålitlighet, lämplighet och säkerhetsmässig robusthet, d.v.s. frånvaro av allvarliga sårbarheter, hos medarbetare i verksamhets känsliga och samhällsviktiga befattningar.

För verksamhets känsliga och samhällsviktiga befattningar är det avgörande att lämplighet, pålitlighet och säkerhetsmedvetenhet följs upp löpande, inte enbart vid anställningstillfället. Syftet är att tidigt identifiera sårbarheter,

förebygga otillbörlig påverkan och säkerställa att medarbetaren har rätt förutsättningar att utföra sitt uppdrag.

Uppföljningen kan se ut på olika sätt, det viktiga är att det sker på ett genomtänkt och systematiserat sätt.

Exempelvis kan systemet bygga på ett antal sammanhängande delar:

- strukturerad dialog under anställningen,
- trygg och säker arbetsmiljö,
- provanställning som verktyg,
- hantering vid signaler, misstanke eller avvikande beteende,
- interna utredningar och arbetsrättsliga åtgärder, och
- hantering av brottslighet utanför arbetet.

Nedan utvecklas dessa delar.

4.3.1 Identifiering och kategorisering av verksamhetskänsliga och samhällsviktiga roller

I det uppföljande säkerhetsarbetet under en pågående anställning är det viktigt att utgå från en analys av den egna verksamheten. Myndigheten kan identifiera och kategorisera befattningar som verksamhetskänsliga eller samhällsviktiga utifrån en samlad riskbedömning.

Kategoriseringen kan ta sin utgångspunkt i exempelvis:

- omfattning av extern kontakt med enskilda eller andra aktörer
- grad av beslutsmandat och myndighetsutövning
- tillgång till skyddsvärd eller känslig information
- risk för exponering för hot, våld, trakasserier eller otillbörlig påverkan

Syftet med kategoriseringen är att skapa underlag för riktade förebyggande åtgärder, stärka motståndskraft i organisationen samt bidra till en god säkerhetskultur. Samt att motivera och balansera det intrång i den personliga integriteten som bakgrundskontrollen kan medföra.

Medarbetare i dessa roller ska ges relevant kunskap om:

- otillbörlig och otillåten påverkan
- medarbetarskydd och säkerhetsrutiner
- riskreducerande åtgärder i det dagliga arbetet
- samt eget ansvar för att minska sårbarhet och exponering

Detta kompletteras med löpande uppföljning inom ramen för arbetsmiljö- och säkerhetsarbetet.

4.3.2 Strukturerad dialog under anställningen - om uppdrag, utveckling och säkerhet

Dialogen syftar till att tydliggöra förväntningar, följa upp hur uppdraget utförs samt säkerställa att medarbetaren har rätt förutsättningar att bidra till verksamhetens mål.

Dialogen ska fokusera på det som är centralt för uppdragets genomförande, inklusive säkerhets- och sårbarhetsaspekter när det är relevant.

4.3.3 Trygg och säker arbetsmiljö

Oavsett roll kan medarbetare utsättas för försök till påverkan från externa aktörer eller individer. Det kan handla om otillbörlig påverkan, påtryckningar, hot eller andra försök att styra hur arbetsuppgifter utförs.

Myndigheten ska vara en trygg och säker arbetsplats där medarbetaren har stöd från chef och organisation vid sådana situationer. Bifogat finns exempel på frågor som kan ingå i dialogen under pågående anställning.

Uppgifter som framkommer hanteras vid behov tillsammans med HR och säkerhetsfunktion. Allmänna handlingar som innehåller sekretessreglerade uppgifter måste enligt 5 kap. 1 § tredje stycket OSL diarieföras.

Myndigheten kan identifiera och klassificera befattningar som särskilt utsatta för risker kopplade till hot, våld, otillbörlig påverkan eller korruption.

Detta baseras exempelvis på:

- extern exponering i rollen
- beslutsmandat
- tillgång till skyddsvärd information
- eller andra verksamhetskritiska faktorer

Syftet är att möjliggöra riktade förebyggande åtgärder såsom utbildning, uppföljning och säkerhetsmedvetandegörande insatser.

4.3.4 Provanställning som verktyg

Provanställning utgör ett centralt verktyg för att tidigt kunna bedöma lämplighet, tillförlitlighet och säkerhetsmässigt omdöme i praktiken.

Under provanställning kan myndigheten:

- följa upp prestation, beteende och samarbetsförmåga
- göra samlad bedömning av lämplighet och tillförlitlighet
- anpassa uppföljning och arbetsuppgifter vid behov
- avbryta provanställning om samlad information visar att förutsättningar för fortsatt anställning inte föreligger

Provanställningen ska samtidigt användas rättssäkert och sakligt, med tydlig koppling till krav i rollen.

4.3.5 Hantering vid signaler, misstanke eller avvikande beteende

Framkommer uppgifter som kan påverka lämplighet, tillförlitlighet eller säkerhetsrisk ska en samlad bedömning göras i varje enskilt fall.

Bedömningen bör omfatta:

- vad misstanken består av och dess grund
- källans tillförlitlighet
- alternativa förklaringar
- proportionalitet i eventuella åtgärder
- påverkan på individ och verksamhet

Tillfälliga åtgärder kan vid behov vidtas, exempelvis justerade behörigheter eller uppföljning, i avvaktan på klarläggande. HR och säkerhetsfunktion ska alltid involveras vid osäkerhet eller komplexa avvägningar.

Det är viktigt att signaler, incidenter och avvikande beteenden inte lämnas utan åtgärd eller uppföljning. Även om en enskild händelse inte omedelbart motiverar arbetsrättsliga åtgärder kan återkommande eller oförklarade avvikelser vara en indikation på sårbarheter, säkerhetsrisker eller behov av stödinsatser. Att hantera och följa upp sådana situationer på ett strukturerat och rättssäkert sätt är en viktig del av myndighetens ansvar för säkerhet, arbetsmiljö och förtroende. En kultur där signaler tas på allvar bidrar till att stärka motståndskraften mot otillbörlig påverkan, korruption och andra verksamhetsrisker.

4.3.6 Interna utredningar och arbetsrättsliga åtgärder

Vid misstanke om allvarliga oegentligheter eller brottsligt agerande kan intern utredning initieras enligt interna rutiner. Utredningen kan ligga till

grund för arbetsrättsliga åtgärder, polisanmälan eller åtalsanmälan beroende på utfall.

Utredningen kan bland annat omfatta:

- samtal med berörd medarbetare
- genomgång av systemloggar och dokumentation
- teknisk utredning vid behov
- involvering av HR, säkerhet och juridisk kompetens

4.3.7 Brottslighet utanför arbetet

Uppgifter om brottslighet utanför arbetet utgör normalt inte i sig grund för arbetsrättsliga åtgärder. För statsanställda i säkerhets- eller förtroendekänsliga roller kan dock sådan information vara relevant vid helhetsbedömning av fortsatt lämplighet. En anställning kan avslutas endast om det finns sakliga skäl enligt 7 § lagen (1982:80) om anställningsskydd, LAS.

Brottslighet utanför arbetet kan i sig sällan utgöra saklig grund, men kan få betydelse om den:

- påverkar förtroendet för arbetstagaren i arbetet
- innebär risk för arbetsgivarens verksamhet
- eller visar att arbetstagaren inte längre uppfyller kraven för tjänsten och därmed inte är lämplig

För statligt anställda förstärks kraven genom LOA.

Särskilt relevant är att arbetstagare ska:

- iaktta saklighet och opartiskhet (1 kap. 9 § RF som grundprincip)
- uppträda på ett sätt som upprätthåller förtroendet för myndigheten
- följa lojalitets- och lämplighetskrav som följer av anställningen

Brottslighet utanför arbetet kan därför påverka tilliten till personen i rollen, särskilt i:

- säkerhetskänsliga befattningar
- förtroendeställningar
- roller med omfattande extern exponering eller beslutsmandat

Arbetsgivaren har en grundläggande rätt att leda och fördela arbetet, vilket innebär att:

- en helhetsbedömning av lämplighet alltid kan göras
- även uppgifter utanför arbetet kan vägas in om de är relevanta för uppdraget

Detta gäller dock alltid inom ramen för:

- proportionalitet
- saklighet
- och icke-diskriminering (diskrimineringslagen)

Det är alltså inte brottsligheten i sig som utgör automatisk grund för arbetsrättsliga åtgärder, utan den påverkan som de konkreta omständigheterna har på anställningen, förtroendet och uppdragets krav.

4.3.8 Sammanfattning – möjligt och inte möjligt under anställning

Detta är möjligt

Följande åtgärder kan genomföras inom ramen för arbetsgivarens ansvar och det systematiska arbetsmiljö- och säkerhetsarbetet:

- löpande dialog om uppdrag, förväntningar och genomförande av arbetsuppgifter
- uppföljning av referens- och bakgrundsinformation som redan inhämtats vid anställning
- löpande kontroll av att anställningsgrundande uppgifter fortsatt är relevanta och korrekta (t.ex. utbildning, behörigheter och uppdragets förutsättningar)
- uppföljning av ekonomiska och organisatoriska sårbarheter i befattningen, t.ex. skuldsituation eller externa engagemang när detta är motiverat av rollen
- kontinuerliga medarbetarsamtal med integrerade frågor om säkerhet, otillbörlig påverkan och sårbarhet
- särskild uppföljning under provanställning
- anpassning av arbetsuppgifter, behörigheter eller uppföljningsnivå vid behov kopplat till lämplighet.

Inte möjligt

- ostrukturerad eller generell övervakning utan konkret grund
- inhämtning av privat information utan koppling till arbetsuppgifter
- informella eller icke-transparenta kontroller av medarbetare
- dokumentation av känsliga personuppgifter i HR-system utan tydlig relevans

- åtgärder som saknar saklig grund, proportionalitet eller rättsligt stöd

5 Pågående förändringsarbete

5.1 EU-direktiven "NIS 2" och "CER"

NIS2-direktivet och CER-direktivet, som nu införlivas i svensk rätt, ställer ökade krav på säkerhet och motståndskraft i samhällsviktiga verksamheter. Regelverken omfattar både informations- och nätverkssäkerhet samt kritiska verksamheter och samhällsviktiga tjänster. Bland de säkerhetsåtgärder som anges i förarbeten och genomförandeakter återfinns personalsäkerhet som en central komponent. Utgångspunkten är att åtgärder ska baseras på riskanalyser inom respektive verksamhet och vara proportionerliga i förhållande till identifierade risker.

Ett antal myndigheter är undantagna från cybersäkerhetslagen, bl.a. de som huvudsakligen arbetar med brottsbekämpning.

I förarbetena till cybersäkerhetslagen (2025:1506), som genomför NIS2-direktivet, anges att syftet med personalsäkerhet är att förebygga att anställda orsakar säkerhetsincidenter på grund av olämplighet, bristande tillförlitlighet eller okunskap.

I föreslagna föreskrifter och allmänna råd framgår att personalsäkerhetsåtgärder kan omfatta:

- identitetskontroll
- intervjuer
- referenstagning
- verifiering av utbildning, yrkeserfarenhet och andra kvalifikationer

Kontrollernas omfattning ska anpassas utifrån vilken information och vilka system den anställde ska få tillgång till. Utöver kontroller betonas även utbildning, medvetandegörande och åtkomststyrning som centrala delar av personalsäkerhetsarbetet.

5.2 Personalsäkerhet enligt CER-direktivet

CER-direktivet, **om motståndskraft i samhällsviktig verksamhet**, ger ett uttryckligt och strukturerat stöd för bakgrundskontroller i samhällsviktiga verksamheter. Enligt förslagen ska en befattningsanalys tas fram utifrån verksamhetens riskbedömning. Den ska minst identifiera befattningar där ett felaktigt agerande kan orsaka mer än ringa skada på den samhällsviktiga

tjänsten. Systemet för bakgrundskontroller ska samtidigt utformas så att intrånget i den personliga integriteten minimeras, samtidigt som syftet med kontrollen uppnås.

I lagrådsremissen anges att kontrollen kan omfatta:

- styrkt identitet genom godkänd identitetshandling
- uppvisande av utdrag ur belastningsregistret (högst ett år gammalt)

Utdraget ska inhämtas och uppvisas av den kontrollerade själv. En förnyad bakgrunds kontroll ska genomföras när det finns skäl för det, dock senast vartannat år. Regelverket innebär att bakgrunds kontroller ska tillämpas både vid rekrytering och under pågående anställning i relevanta befattningar.

5.3 Bakgrundskontrollutredningen

Enligt direktiv 2025:83 om ett ändamålsenligt regelverk för bakgrunds kontroller analyseras behovet av att modernisera och tydliggöra regelverket för bakgrunds kontroller i arbetslivet.

Utredningen tar sin utgångspunkt i behovet av att:

- säkerställa rättssäkra och proportionerliga kontroller
- skapa tydligare rättsligt stöd för olika typer av bakgrunds kontroller
- anpassa regelverket till dagens säkerhetsutmaningar i offentlig och privat sektor

En central del i uppdraget är att analysera hur bakgrunds kontroller kan användas på ett sätt som stärker säkerhet och tillit, samtidigt som den personliga integriteten skyddas.

Utredningen ska redovisas senast i mars 2027.

5.4 Drogtester inför anställning och arbetsmiljörättsliga aspekter

Det saknas i nuläget ett uttryckligt generellt lagstöd för offentliga arbetsgivare (stat, kommun och region) att genomföra drogtester av anställda i alla situationer. Arbetsgivarverket och Sveriges Kommuner och

Regioner (SKR) har hemställt⁷ om en översyn av regelverket, med hänvisning till att offentlig verksamhet ofta omfattar komplexa och riskutsatta uppgifter samt ett starkt skydds- och förtroendeintresse. Hemställan betonar behovet av likvärdiga verktyg mellan privat och offentlig sektor, samtidigt som hänsyn ska tas till integritetsskydd och rättssäkerhet.

Drogtester inför anställning kan bidra till att säkerställa att kandidater är lämpliga för arbete i säkerhets- eller förtroendekänsliga befattningar. Syftet är att minska risken för att tjänsteutövningen påverkas av nedsatt omdöme, beroendeproblematik eller olämpligt beteende. Sådana tester kan även bidra till att:

- identifiera sårbarheter kopplade till missbruk,
- möjliggöra tidiga stödinsatser, och
- stärka arbetsmiljö och säkerhet.

5.5 Sammanfattande bedömning

Den samlade utvecklingen i EU-rätt och nationell rätt visar en tydlig rörelse mot att kontroller ska:

- utgå från risk- och konsekvensanalyser
- vara riskbaserade och verksamhetsanpassade
personalsäkerhetsåtgärder, anpassade till befattningens skyddsvärde
- ha ökat fokus på samhällsviktiga och säkerhetskänsliga befattningar
- omfatta stärkt integritetsskydd genom proportionalitet och begränsade kontrollnivåer
- ha tydligare krav på strukturerad och dokumenterad riskanalys
- vara lämpliga och proportionerliga

CER-regelverket innehåller exempelvis ett uttryckligt rekvisit om att kontroller endast ska aktualiseras när riskerna överstiger en viss nivå (mer än ringa skada), vilket markerar en tydlig integritetsavvägning.

Behovet av att bibehålla en grundläggande balans mellan verksamhetens behov av säkerhet och individens rätt till integritet genomsyrar samtliga regelverk.

⁷ Hemställan 2024-10-29, dnr hos AGV 2024/714, SKR 2024/01643

6 Behov och förslag

6.1 Behov av att tydliggöra rättsläget

Det finns ett tydligt behov av utvecklat lagstöd och praxis för att möjliggöra effektiva och rättssäkra bakgrundskontroller i statlig verksamhet. Nuvarande regelverk innebär att skyddet för den personliga integriteten i vissa fall väger tyngre än behovet av att förebygga allvarliga risker för samhället. Samtidigt har privata aktörer i praktiken större möjligheter att genomföra bakgrundskontroller än statliga myndigheter.

Denna obalans framstår som problematisk. Det behöver finnas en bättre balans mellan skyddet för den personliga integriteten mot behovet av att skydda samhällsviktiga funktioner från infiltration, korruption och otillåten påverkan.

Förslagsvis ska av lag framgå vad som ska omfattas av en bakgrundskontroll, som genomförs av en myndighet eller verksamhetsutövare. Det ska vara tydligt att en bakgrundskontroll kan innefatta insamling och bedömning av ett flertal olika av uppgifter, exempelvis kreditupplysning, offentliga register, folkbokföringsuppgifter, personliga frågor om umgänge, släktskap, uppgifter om säkerhetsaspekter från tidigare arbetsgivare etc. Härutöver behövs en ändamålsenlig reglering av kontroll i register som inte är offentliga, exempelvis register hos Polismyndigheten.

Genom lagstöd för bakgrundskontroll i linje med vad som anges ovan ges samtidigt en laglig grund för inhämtning och behandling av dessa uppgifter.

Dagens oklara rättsläge medför oönskade skillnader mellan myndigheternas tolkning och tillämpning av befintliga regelverk. Det oklara rättsläget skapar en viss rättsosäkerhet samt en ineffektivitet i arbetet med att förhindra infiltration, korruption, otillåten och otillbörlig påverkan.

Det oklara rättsläget gäller särskilt:

- i vilken utsträckning myndigheter kan inhämta och använda information från öppna källor, såsom internet och sociala medier, i rekryterings- och uppföljningssyfte
- möjligheten att kontakta referenser som den sökande inte själv har angett, särskilt utan uttryckligt samtycke
- i vilken omfattning uppgifter från informella eller svårverifierade källor kan användas i lämplighetsbedömningar

- hur långt myndigheter kan gå i att dokumentera och lagra uppgifter om risker, sårbarheter eller tidigare ageranden hos enskilda individer
- möjligheten att göra uppgifter från arbetsrättsliga utredningar sökbara och använda dem vid framtida rekryteringar
- i vilken omfattning information kan delas mellan myndigheter i syfte att förebygga infiltration, korruption och otillåten påverkan
- hur sekretessbrytande bestämmelser kan tillämpas i förebyggande syfte
- i vilken utsträckning ekonomiska kontroller kan användas som en del i en bredare säkerhetsbedömning
- det finns ett behov av en ny regel i OSL 39 kap. införs som specifikt omfattar uppgifter som är inhämtade som en del av bakgrundskontroller.

Sammantaget innebär detta att myndigheter saknar tydliga ramar, en sammanhållen rättslig reglering, för hur långt bakgrundskontroller kan och bör sträcka sig i icke säkerhetsklassade befattningar.

6.2 Förslag till förbättringar inom nuvarande regelverk

6.2.1 Strukturerad samverkan

Det finns ett behov av ökad och mer strukturerad samverkan mellan myndigheter, särskilt mellan säkerhetsfunktioner. Ett utvecklat informationsutbyte skulle kunna bidra till att identifiera risker kopplade till individer som rör sig mellan myndigheter. Ett sådant informationsutbyte bör i möjligaste mån utvecklas inom befintliga samverkansformer, exempelvis inom ramen för MUR-samarbetet. Om nuvarande sekretessregler utgör hinder bör behovet av sekretesslättnader analyseras, exempelvis genom utvidgad tillämpning eller förtydligande av sekretessbrytande bestämmelser.

Behovet av ett mer systematiskt utbyte av kunskap, erfarenheter och metoder mellan myndigheter inom området skulle även det kunna ske inom ramen för befintliga samverkansforum. Ett sådant arbete kan bidra till ökad enhetlighet, bättre kvalitet i bedömningar och minskad rättsosäkerhet.

6.2.2 Utvecklad användning av säkerhetssamtal

Möjligheten att genomföra säkerhetssamtal, utanför området för säkerhetsprövning enligt säkerhetsskyddslagstiftningen, bör utnyttjas i större utsträckning, särskilt för befattningar som är verksamhets känsliga eller samhällsviktiga men inte säkerhetsklassade.

Dessa samtal bör genomföras av säkerhetsfunktionen, snarare än HR-funktionen, och utgöra ett komplement till rekryteringsprocessen. Ett strukturerat upplägg möjliggör fördjupade samtal kring exempelvis lojalitet, sårbarheter och risk för påverkan.

6.2.3 Annan utveckling av befintliga verktyg

Det finns behov av att utveckla och systematisera användningen av befintliga verktyg inom myndigheterna inom följande områden/perspektiv.

HR- och personalperspektiv

- verifiering av uppgifter i ansökan (grundkrav)
- identitetskontroll
- dokumenterad och kvalitetssäkrad referenstagning
- strukturerade intervjufrågor kopplade till säkerhet, omdöme och statstjänstemannarollen
- tydliga kravprofiler och annonser
- ökad användning av provanställning i relevanta fall

Det bör även övervägas om kraven kopplade till statstjänstemannarollen bör tydliggöras ytterligare, exempelvis genom författningsstöd eller genom att utveckla tillämpningen av grundläggande principer såsom objektivitetsprincipen.

Säkerhets- och skyddsperspektiv

- risk- och sårbarhetsanalys för att identifiera vilka befattningar som kräver fördjupade kontroller
- riktade kontroller av öppna källor för utvalda befattningar
- ekonomiska kontroller i relevanta fall
- utvecklad behörighetsstyrning och uppföljning för att förebygga insiderproblematik
- stärkt säkerhetsfunktion med tydliga mandat och rutiner
- stärkt säkerhetskultur genom att identifiera behov och utvecklingsområden och utifrån det bygga en förstärkt medvetenhet

6.3 Nya regelverk

6.3.1 En verksamhetsskyddslag

Ett system för personalsäkerhet utanför säkerhetsskyddsområdet kan med fördel utformas i linje med säkerhetsskyddsförfattningarna. Exempelvis kan samtliga bestämmelser samlas i en ”verksamhetsskyddslag” som syftar till att ställa krav på säkerhetsarbetet och ge möjlighet att utföra vissa kontroller etc.

Behovet av prövning ska identifieras genom befattningsanalyser, där varje myndighet avgör vilka roller som är särskilt skyddsvärda. En central myndigheten kan ansvara för att genomföra vissa kontroller och lämna ett utfall till den rekryterande myndigheten.

Det är dock väsentligt att så stor del av bedömningen som möjligt läggs på verksamhetsutövaren av flera anledningar. Verksamhetsutövaren vet bäst vilken typ av verksamhet som bedrivs, säkerhetsarbetet stärks inom hela myndigheten genom att behöva göra bedömningar och det finns bättre möjligheter till att löpande följa medarbetarna i vardagen.

Särskild funktion för fördjupade kontroller

Det kan inrättas en särskild funktion inom respektive myndighet, exempelvis vid säkerhetsavdelningen, med ansvar för:

- fördjupade säkerhetsintervjuer
- vissa bakgrundskontroller
- verifiering av intyg och uppgifter

Denna funktion bör hantera kontroller avseende verksamhetskänsliga och samhällsviktiga befattningar och fungera som ett komplement till HR-processen. En sådan ordning bidrar till ökad professionalisering, tydligare ansvarsfördelning och minskad risk för att integritetskänsliga bedömningar hanteras på ett osystematiskt sätt.

Centraliserad funktion

Med det sagt kan det finnas vissa fördelar med en centraliserad funktion med specialiserad kompetens som kan:

- öka kvaliteten och enhetligheten i bedömningar
- säkerställa bättre efterlevnad av rättsliga principer såsom proportionalitet och likabehandling
- minska risken för godtycke
- stärka skyddet för den personliga integriteten genom att begränsa spridningen av känslig information
- utföra tillsyn

Innehåll i kontrollerna

Kontroller bör vara tydligt reglerade och kan exempelvis omfatta:

- kontroll mot belastnings- och misstankeregister
- kontroll mot sanktionslistor

- ekonomiska förhållanden, såsom skulder, näringsförbud och bolagsengagemang
- verifiering av identitet, medborgarskap och arbetstillstånd
- kartläggning av kopplingar till organiserad brottslighet eller annan brottslighet av betydelse för anställningen
- information från öppna källor, där sådan information är relevant och proportionerlig

Särskilt fokus bör ligga på risker kopplade till organiserad brottslighet och andra hot mot samhällsviktig verksamhet.

Löpande uppföljning

För befattningar med förhöjd risk bör det finnas möjlighet till regelbunden uppföljning, exempelvis genom återkommande kontroller.

Ett sådant system kräver ett tydligt lagstöd som reglerar:

- vilka kontroller som får genomföras
- hur ofta de får ske
- hur resultat får användas
- hur information ska hanteras, skyddas och gallras

6.3.2 Alternativt - ett nationellt klareringssystem

Ett annat förslag som har diskuterats inom arbetsgruppen är att införa ett nationellt klareringssystem, där en central myndighet ansvarar för fördjupade lämplighetsprövningar, på motsvarande sätt som föreslår i dir. 2025:105 – En ny ordning för personalsäkerhet. Systemet skulle omfatta befattningar som inte är säkerhetsklassade men som är verksamhets känsliga eller samhällsviktiga, exempelvis roller med ansvar för ekonomiska medel, myndighetsutövning eller kontakt med utsatta individer. Syftet är att stärka myndigheternas förmåga att förebygga infiltration och otillåten påverkan, samtidigt som rättssäkerhet och skydd för den personliga integriteten upprätthålls.

Ett nationellt klareringssystem kan, om det utformas korrekt, bidra till ett stärkt integritetsskydd jämfört med dagens ordning. Genom att samla känsliga kontroller till en specialiserad funktion minskar spridningen av integritetskänslig information inom enskilda myndigheter. Samtidigt förutsätter systemet tydliga rättssäkerhetsgarantier, transparens i processen och möjlighet till kontroll av beslutsunderlag.

Personalsäkerhet – olika utgångspunkter

