

Intervjufrågor måste vara sakliga och relevanta i förhållande till de krav som är förenade med den tjänst som rekryteringen gäller. Frågorna ska ställas för att avgöra kandidatens förtjänst och skicklighet kopplade till den aktuella tjänsten. Denna bilaga innehåller förslag från de olika deltagande myndigheterna på vilken typ av frågor som kan ställas, men en bedömning av vilka frågor som är nödvändiga eller lämpliga måste göras för varje enskild tjänst som utlyses.

Inför anställning

Exempel på formulering i annons:

”Att arbeta i staten innebär att du följer den statliga värdegrunden. Det ställs också särskilda krav på omdöme, säkerhetstänkande och att du följer gällande lagar. Vi ställer frågor vid intervju om tidigare eventuell brottslighet och brister i tidigare anställning. För slutkandidater ställs även dessa frågor till referenspersoner. Framkomna uppgifter vägs in vid helhetsbedömningen av din lämplighet för den aktuella anställningen.”

”För att bli aktuell för anställning krävs att du motsvarar högt ställda krav gällande omdöme, säkerhetsmedvetande och lämplighet. Det innebär att du står upp för demokratiska värderingar och den statliga värdegrund som styr myndighetens verksamhet. Vi ställer krav på att du följer gällande lagar. Vi lägger stor vikt vid dina personliga egenskaper.”

Exempel på formulering av frågor i intervjun:

Exempel 1

Som myndighet har myndigheten ett samhällsviktigt uppdrag som bygger på att vi har medborgarnas förtroende. Vi som medarbetare måste kunna vara objektiva i vårt arbete och förtroendeingivande gentemot allmänheten. Vi behöver kunna skydda den information som myndigheten har tillgång till som faller under sekretess. Vi vill därför att du tänker till kring om det finns några risker i ditt liv som kan göra att du skulle kunna utsättas för påverkansförsök eller som på annat sätt skulle kunna påverka din lojalitet mot myndigheten.

- ”Om du blir anställd hos oss, finns det någon eller något i ditt liv (eller i din bakgrund) som skulle kunna påverka hur du agerar i ditt beslutsfattande och ställningstaganden du gör i olika frågor hos myndigheten? Om ja, hur påverkar det dig i ditt liv idag?”

Förtydligande: Tänk på relationer, ekonomiska svårigheter, beroenden, tidigare lagöverträdelser, hot, andra engagemang eller uppdrag som kan innebära intressekonflikter eller påverka opartiskheten i tjänsten. Det kan också handla om inställning till beroenden eller hur du ser på laglydnad.

Det är viktigt för oss att du har förståelse för att även det du gör privat kan påverka och göra dig sårbar för påverkan och påverka förtroendet för dig och myndigheten. Därför behöver vi resonera med dig om detta.

I din roll kommer du att representera myndigheten vilket kan leda till att personer vill påverka besluten du tar i jobbet eller vilja ta del av information som du har tillgång till.

- Har du själv något exempel på hur du tidigare varit utsatt för, och hanterat en påtryckning av något slag?
- Finns det relationer eller omständigheter som skulle kunna ge upphov till intressekonflikter i rollen?
- Har du någon gång på jobbet fått en varning eller annan arbetsrättslig åtgärd som t.ex. medvetandegörande eller klagorande samtal? Om ja, för vad?
- Finns det något mer vi bör känna till om dig som skulle kunna påverka förtroendet för dig i din roll som statsanställd?

(Om svar framkommer som skulle kunna påverka kandidatens lämplighet ska följdfrågor ställas för att få en tydligare bild och tillräckligt bedömningsunderlag. Vi behöver få veta vad som hänt och när, orsaker och konsekvenser och hur det hanterats. Följdfrågor kan ställas både direkt eller vid ett senare tillfälle).

Exempel 2

Som anställd representerar du vår myndighet i ditt arbete, och du kan komma att hantera både öppen och känslig information. Syftet med frågorna i den här delen är att öka medvetenheten kring risker, lojaliteter och situationer där du kan påverkas – inte att hitta “rätt” svar. Vi vill genom de här frågorna även öka medvetenhet och transparens kring sårbarheter, och därmed också lägga grunden för ett öppet samtal här idag men även framöver mellan dig och din chef.

I rollen som statsanställd och anställd vid myndigheten representerar du myndigheten i ditt arbete. Du kommer ta beslut som påverkar andra medborgare. Som statsanställd har du ett ansvar att agera objektivt, korrekt och rättssäkert.

Det är viktigt att du är öppen och ärlig när du besvarar frågorna.

- Vad innebär rollen som statsanställd för dig?

I rollen kommer du eventuellt att ha tillgång till information som både är offentlig, men också sekretessbelagd. Därför är det viktigt att känna till att du kan vara med

om situationer där personer försöker få ta del av information eller påverka dig på olika sätt. Detta kan vara information som varken får spridas internt eller externt. Att vara medveten om detta gör att man är bättre rustad.

- Har du erfarenhet av att hantera konfidentiell och sekretessbelagd information, och varit med om att någon försökt påverka dig att dela information du haft tillgång till?
- Eller om du varit med om en person som varit ovanligt nyfiken på informationen du haft tillgång till?
- Om ja - Hur agerade du och tänkte då?
- Om nej - Hur skulle du agera i en sådan situation?

- Har du varit med om att någon försökt påverka dig att fatta ett visst beslut genom påtryckningar?
- Om ja - Hur agerade du och tänkte du kring det då?
- Om nej - Hur skulle du agera i en sådan situation?

Ibland kan påverkan komma från personer som står en nära – familj, vänner eller andra i ens nätverk, eller från okända. Det kan handla om vardagliga frågor.

Som statsanställd förväntas man vara opartisk. Ibland kan lojaliteter skapa intressekonflikter, till exempel föreningsuppdrag, engagemang eller andra uppdrag man har vid sidan av – som kan påverka eller uppfattas påverka ens opartiskhet.

Det ställs särskilda krav på integritet och opartiskhet hos den som är anställd inom offentlig förvaltning. Otillåtna bisysslor är arbetshindrande, förtroendeskadlig eller konkurrerande bisyssla.

Med bisyssla menar vi allt återkommande engagemang vid sidan av arbetet – avlönat eller oavlönat, ideellt eller kommersiellt. Vi behöver känna till sådant för att kunna bedöma om det finns risk för intressekonflikt eller påverkan.

Rekryterande chef gör inför anställning bedömning av bisyssla. (vid behov av stöd kontaktar rekryterande chef HR).

- Har du några bisysslor?
- Har du några lojaliteter till exempelvis en förening, en organisation, ett bolag, eller annat sammanhang som kan påverka eller uppfattas påverka din opartiskhet.
- Hur resonerar du själv kring det i relation till rollen som statsanställd?

- Finns det omständigheter i ditt nätverk eller bland dina engagemang som kan ge upphov till jävs- eller intressekonflikter? (Intressekonflikt: Idrottsföreningen, bostadsrättsföreningen eller en bisyssla, delägare i ett bolag, politiska uppdrag, styrelseuppdrag)

Har du någon gång på jobbet fått en varning eller annan arbetsrättslig åtgärd?

- Om ja, för vad? När? Vad ledde det till?
- Har du någon sårbarhet som skulle kunna utnyttjas som påtryckningsmedel mot dig?

Alla människor har omständigheter i livet som kan påverka dem – det kan handla om lojaliteter, ekonomiska situationer, relationer eller annat.

Det viktiga är att vara medveten om dem och kunna prata om dem om det skulle behövas.

- Finns det något mer vi bör känna till om dig som skulle kunna påverka förtroendet för dig i din roll som statsanställd?

En sårbarhet är något kopplat till dig som person som kan användas som påtryckningsmedel för att få tillgång till information eller påverka ett beslut. Exempel på sårbarheter kan vara en livskris, beroendeproblematik, ekonomiska svårigheter eller information som får dig som person att framstå i dåliga dager.

Exempel 3

Statstjänstemannarollen och bakgrund

- Vilka egenskaper ser du som viktiga hos en statstjänsteman och representant för myndigheten? Hur väl uppfyller du dessa egenskaper?
- Har du haft någon dispyt med chef eller arbetskamrater på tidigare arbetsplats?
- Har du någon gång varit föremål för disciplinära åtgärder?

Bisyssla

- Har du någon bisyssla som du ser skulle kunna vara förtroendeskadlig för rollen som statstjänsteman på myndigheten? Ex. volontärarbete, extrajobb, styrelsearbete, politiskt engagemang osv?

Exponering på internet/sociala medier

- Vad får jag fram om jag googlar dig? Har du gjort det? Finns det personer som du kan blandas ihop med, samma namn?

- Hur resonerar du kring din digitala exponering utifrån rollen som statsanställd?
- Hur skulle du reagera om en sökande kontaktade dig via ex. Facebook?

Omgivning/sårbarhet

- Är du medveten om de påtryckningar du kan komma att utsättas för som statstjänsteman?
- Vilka sårbarheter ser du hos dig själv i relation till den aktuella rollen?
- Finns det personer i din närhet som kan dra nytta av en eventuell anställning på myndigheten? På vilket sätt?

Ekonomi

- Hur bedömer du din ekonomiska situation?
- Finns det stora skulder/lån? Vad har lånen finansierat? (Shopping, spel?)
- Har du någon gång varit föremål för åtgärder hos Kronofogdemyndigheten? Om ja, vad har du ändrat i ditt beteende för att inte hamna där igen?

Avslutande frågor

Finns det något annat som kan vara relevant, ur säkerhetsperspektiv, och som vi som arbetsgivare bör känna till om dig/som kan rubba förtroendet för dig som representant för myndigheten?

Exempel referensfrågor:

Har {{namn}} varit föremål för incidenter eller åtgärder i arbetet som skulle kunna påverka hens lämplighet som anställd?

1 Ja

2 Nej

Har {{namn}} någon gång brustit i sin anställning på ett sådant sätt att det har lett till en varning eller annan arbetsrättslig åtgärd?

1 Ja

2 Nej

Har du noterat någon brist i {{namn}} förmåga att följa regler kring tystnadsplikt/sekretess?

1 Ja

2 Nej

Har {{namn}} någon gång agerat på ett sätt som skulle kunna göra hen olämplig i rollen som statsanställd, t.ex. kopplat till säkerhet, lojalitet, rättssäkerhet, objektivitet eller omdöme?

1 Ja

2 Nej

Under pågående anställning

Exempel 1

- Vilka sårbarheter eller risker ser du i ditt arbete?
- Har du blivit kontaktad av externa aktörer eller personer i frågor som rör ditt arbete?
- Har du upplevt påtryckningar i din yrkesutövning?
- Finns det något ur säkerhetssynpunkt som arbetsgivaren behöver känna till?

Exempel 2

- Finns det delar av ditt arbete där du känner dig osäker på hur information eller system ska hanteras?
- Är det situationer där du upplever risk för felaktig hantering av data eller kontakter?
- Finns det situationer i din roll där du känner dig utsatt för påverkan eller intressekonflikter?
- Är det något i din arbetsroll som gör att du känner dig mer sårbar?
- Vet du vart du kan vända dig om något känns osäkert?
- Finns det behov av stöd eller förtydliganden?
- Privata förändringar med påverkan på arbetet
- Har det under året skett förändringar som påverkar din roll, säkerhet eller förtroende i arbetet och som vi behöver ta hänsyn till i stöd eller säkerhetsåtgärder?