



## Avslutande säkerhetsprövningsintervju

Intervjuare (namn): \_\_\_\_\_

Arbetstagare (namn): \_\_\_\_\_

Ort: \_\_\_\_\_

Datum: \_\_\_\_\_

Samtalet kan genomföras när en anställning eller ett deltagande i säkerhetskänslig verksamhet upphör. Ett samtal behöver endast genomföras om det bedöms vara nödvändigt.

Detta dokument berör endast den säkerhetsmässiga delen av avgångssamtalet, men kan självklart sammanfogas med det avgångssamtal som hålls av till exempel HR-funktionen.

De flesta samtal genomförs enligt rutin med påminnelse om tystnadsplikten och undertecknande av sekretessförbindelse.

Kontakta personen och förklara att ett samtal ska hållas med anledning av att han eller hon ska avsluta sin anställning. Samtalet bör genomföras i god tid innan personen slutar så att han eller hon har möjlighet att återkomma med frågor.

Samtalet ska klargöra hur personen ser på sin tid som anställd i verksamheten. Vad som har varit positivt och vad som har varit negativt, samt vilka erfarenheter som personen kommer att ta med sig från sin tid i verksamheten. Vidare bör det vid varje avgångssamtal om möjligt klargöras om personen kan vara bitter på arbetsgivaren. Detta oavsett om han eller hon slutar på egen begäran eller av annan orsak. Om medarbetare uttrycker bitterhet inför att han eller hon ska sluta sin anställning är det viktigt att försöka få fram orsaken till bitterheten och på vilket sätt den kan påverka verksamheten.

### **Att tänka på vid det avslutande säkerhetssamtalet:**

- Lyssna på och bekräfta att du hör vad personen säger.
- Låt dig inte provoceras av negativa kommentarer utan var professionell.
- Fokusera på individen, även om du upplever dig missförstådd.
- Gå inte in i ordstrid och tysta inte personen under samtalet.
- Om medarbetaren uttrycker öppna eller förtäckta hot om att läcka hemlig information, påminn om tystnadsplikten.

Om samtalet slutar i negativ anda är det bra om ytterligare ett samtal kan hållas inom några dagar. Då har båda parter fått tillfälle till reflektion och möjligheten att göra ett bra avslut ökar.

## Underlag för avslutande säkerhetsintervju – exempel på frågor

	<p><b><u>Missnöje eller besvikelse</u></b>  <b>Frågornas syfte är att skapa en tydlig bild av eventuellt missnöje hos arbetstagaren.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Lyssna och ta synpunkter som arbetstagaren kan ha på allvar. Ställ följdfrågor.</li> <li>- Huvudsyftet är att skapa förutsättningar till ett så bra avslut som möjligt.</li> <li>- Om missnöjet bedöms vara så allvarligt eller omfattande att det finns risk för att arbetstagaren begår olagliga handlingar bör kontakt tas med ansvarig i verksamheten</li> </ul>
<b>Trivsel på arbetet</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Hur har du trivts på jobbet? Låt medarbetaren berätta hur han/hon upplevt sin arbetssituation.</li> </ul>
<b>Aterkoppling</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Vad ser du som har varit positivt med att arbeta inom verksamheten?</li>   <li>- Vad ser du som har varit negativt med att arbeta inom verksamheten?</li>   <li>- Hur ser du på att den information som omfattas av sekretess inom vår verksamhet fortfarande omfattas av tystnadsplikt efter det att du avslutat din anställning?</li> </ul>
<b>Tystnadsplikt</b>	<p><b>Påminn om tystnadsplikten och vad den innebär.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Upplys om att det är lagbrott att obehörigen röja eller utnyttja uppgifter som man tagit del av i sitt arbete</li> <li>- Lagen gäller oavsett i vilken form man tagit del av uppgifterna, t.ex. muntligt, skriftligt eller genom saker man sett på arbetsplatsen</li> <li>- Tystnadsplikt innebär en plikt att hemlighålla uppgifter och inte röja eller utnyttja dem vare sig muntligen eller på annat sätt.</li> <li>- Tystnadsplikten gäller även efter att anställningen eller uppdraget har upphört.</li> <li>- Arbetstagaren ska bekräfta att han har förstått innebörden av tystnadsplikt, att tystnadsplikten gäller även efter avslutat uppdrag och att brott innebär straffansvar.</li> </ul> <p>Har arbetstagaren förstått vad tystnadsplikten innebär?          JA <input type="checkbox"/> NEJ <input type="checkbox"/></p>
	<p><b><u>Sammanfattande bedömning</u></b>  <b>Gör en sammanfattande bedömning huruvida den prövade kan antas vara:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Lojal mot de intressen som skyddas i säkerhetsskyddslagen.</li> <li>- Övrigt pålitlig från säkerhetssynpunkt.</li> <li>- Införstådd i vad tystnadsplikten innebär.</li> </ul>
	<p>Sammanfattande bedömning:</p>

**Sekretessförbindelse gäller för:**

<b>Namn</b>	<b>Personnummer</b>
<b>Verksamhet/företag</b>	<b>Varit anställd som:</b>
<b>Ansvarig:</b>	

Jag förbinder mig att iaktta tystnadsplikt avseende alla sekretessbelagda uppgifter som jag fått del av i samband med anställningen eller uppdraget. Tystnadsplikten gäller även efter att anställningen eller uppdraget har upphört.

Ort: \_\_\_\_\_ Datum: \_\_\_\_\_

**Arbetstagare/anställd**

Namnsteckning (arbetstagare): \_\_\_\_\_

Namnförtydligande (arbetstagare): \_\_\_\_\_

**Arbetsgivare**

Namnsteckning (arbetsgivare): \_\_\_\_\_

Namnförtydligande (arbetsgivare): \_\_\_\_\_