

Referenstagning

Det här är ett standardiserat material för referenstagning som innehåller exempel på frågor. De frågor som specifikt har relevans för säkerhetsprövningen är markerade i rött. Enligt EU-lagstiftningen ska säkerhetsprövningen minst omfatta anställningar och utbildningar under de senaste fem åren, vilket ger en inriktning på hur långt tillbaka i tiden referenser bör tas.

Vid referenstagning för en person är det viktigt att man förbereder sig väl, aktivt lyssnar på referenten samt att man använder informationen för att analysera resultatet på bästa sätt.

Rekommendationen är att ta minst två referenser och att minst en av referenterna bör vara en person som har chefsbefattning eller motsvarande gentemot den sökande.

Det finns två typer av referenter som man kan kontakta. Den ena typen är referenter som personen själv har uppgivit och den andra typen är referenter som kontaktas utan personens vetskap. I vissa fall kan det vara mer givande att kontakta referenter som personen själv inte personen uppgivit. Informera i så fall den sökande om att ni har för avsikt att kontakta referenter som den sökande inte uppgivit. Detta för att den sökande ska få möjlighet att kommentera förfarandet.

Referenstagningen är bra att planera samt att kontakta referenten i god tid, eventuellt boka in möte så det inte blir ett stressigt samtal utan det finns tid för att genomföra intervjun i lugn och ro.

Det är viktigt att förklara att referenstagningen avser genomförandet av en säkerhetsprövning. Det är av intresse att få information och uppfattning om den sökandes säkerhetsmedvetenhet, sociala situation, sårbarheter etcetera.

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

Börja alltid med att utreda relationen mellan referenten och den prövade, både yrkesmässigt och privat. Detta är av vikt eftersom det påverkar värderingen av de uppgifter som referenten lämnar.

Underlag för referenstagning – exempel på frågor

Relation till den sökande

- Är er relation yrkesmässig eller privat?

- Hur länge har ni känt varandra?

- Har det funnits någon osämja mellan er någon gång?

- Beskriv med egna ord hur du uppfattar den sökande.

Övriga noteringar

Den sökandes nuvarande anställning

(tips – undersök specifika kompetenser som är viktiga för den aktuella tjänsten. Ta med frågor från rekryteringsunderlaget och tänk på att ställa kompletterande frågor om den information som framkommer)

- Vilka arbetsuppgifter och mandat har den sökande?

- Hur fungerar den sökande i relationen med kollegor och chefer?

- Hur är den sökandes sociala förmåga (relation/uppträdande till/mot chefer, medarbetare, kunder etcetera)?

- Hur är den sökandes intresse/förmåga att lära sig nya saker?

- Hur är den sökandes initiativförmåga?

- Hur är den sökandes samarbetsförmåga?

- Hur är den sökandes förmåga att hålla tidsramar och avsluta arbetsuppgifter/projekt?

- Hur hanterar den sökande problem som uppstår i tjänsten?

- Har det förekommit några disciplinära åtgärder rörande den sökande?

- Har den sökande en bra säkerhetsmedvetenhet?

- Har den sökande skött sina arbetsuppgifter?

- Varför tror du att den sökande vill lämna sin nuvarande anställning?

Övriga noteringar

Utbildning och tidigare anställningar

- Har du kännedom om den sökandes utbildningar?

- Har du kännedom om den sökandes tidigare anställningar?

- Har du kännedom om varför den sökande har slutat vid sina tidigare anställningar?

Övriga noteringar

Andra uppdrag av relevans

- Har den sökande några bisysslor eller är aktiv i någon förening?

Övriga noteringar

Känd brottslig belastning

- Har du kännedom om den sökande har någon kriminell bakgrund?
- Har du kännedom om den sökande är under granskning för brottsmisstankar i dagsläget?

Övriga noteringar

Familj och umgänge

- Har referenten kännedom om den sökandes har genomgått någon form av kris?
- Har referenten kännedom om hur den sökandes familjeförhållande ser ut (gift/ogift/barn etc.)?
- Har referenten kännedom vilka den sökande umgås med på fritiden?
- Har referenten kännedom om hur den sökandes boende och ekonomi ser ut?

Övriga noteringar

Sårbarheter

- Har referenten kännedom om den sökande har något i sin personlighet som skulle kunna användas i utpressningssyfte?

- Har referenten kännedom om den sökande har familj eller vänner utomlands?

- Har referenten kännedom om den sökandes alkoholvanor och inställning till droger och spel?

- Har referenten kännedom om den sökande är en ombytlig person vad det gäller partners, vänner eller intressen?

- Har referenten kännedom om det skulle kunna finnas en trigger för att den sökande skulle kunna begå en brottslig handling?

Övriga noteringar

Sammanfattande bedömning

- Har referenten gett en nyanserad bild av den sökande
JA NEJ

Övriga noteringar