

Yttrande

(Vänsterpartiet, Socialdemokraterna, Miljöpartiet)

2026-02-16

Nr 40

Yttrande angående Yrkande från M, D, L, KD och SD angående redovisning av uppdrag att ta fram en rutin för hur och när bakgrundskontroller och registerkontroller ska genomföras vid rekrytering i Göteborgs Stad.

Yttrandet

Stadsledningskontoret har bedömt att förslag till riktlinje, istället för den rutin som förordas i tjänsteutlåtandet, ”i nuläget skulle kunna stå i strid med gällande rätt. Vid en domstolsprövning skulle det kunna innebära att riktlinjen upphävs.” M, D, L, KD och SD har trots detta lagt ett yrkande om att utreda åtgärder som går ännu längre än förslaget till riktlinje och vars förslag vid en tillämpning sannolikt är olagliga. Att högerpartierna föreslår detta är särskilt anmärkningsvärt mot bakgrund av att hänvisningar till rättsliga förutsättningar och till och med polisanmälningar mot rödgröna fritidspolitiker använts som ett sätt att driva oppositionspolitik under mandatperioden - trots att varje rättsprocess slutat med att de rödgröna fått rätt och rentvåts fullständigt. Som framgår av tjänsteutlåtandet tillämpas också utdrag ur belastningsregistret inför anställning redan idag för de befattningar som omfattas av lagkrav eller lagstöd, enligt stadens rekryteringsprocess. I vårt förslag på hantering så får stadsledningskontoret även i uppdrag att återkomma om rättsläget förändras. Detta sammantaget är anledningen till att vi avslår detta yrkande.

Yrkande

M, D, L, KD, SD

2026-01-19

Yrkande angående – Redovisning av uppdrag att ta fram en rutin för hur och när bakgrundskontroller och registerkontroller ska genomföras vid rekrytering i Göteborgs Stad

Förslag till beslut

I kommunstyrelsen och kommunfullmäktige:

1. Kommunstyrelsen ges i uppdrag att skyndsamt utreda, med syfte att införa, **utökade bakgrundskontroller** genom att göra kontroller i belastnings- och misstankeregistret av personer som ska arbeta med äldre och personer med funktionsnedsättning, utifrån befintlig och kommande ny lagstiftning.
2. Kommunstyrelsen ges i uppdrag att skyndsamt utreda, med syfte att införa, **utökade bakgrundskontroller** genom att göra kontroller i belastnings- och misstankeregistret av personer som ska arbeta med barn och ungdomar, utifrån befintlig och kommande ny lagstiftning.
3. Kommunstyrelsen ges i uppdrag att skyndsamt utreda, med syfte att införa **registerkontroller** vid anställning till befattningar som är kritiska för kommunens förmåga att utföra sitt uppdrag, utifrån befintlig och kommande ny lagstiftning.
4. Kommunstyrelsen ges i uppdrag att utreda, med syfte att införa, möjligheten att, utifrån befintlig lagstiftning, vid saklig grund häva pågående anställning för personer med koppling till extremism och gängkriminalitet eller som upprätthåller hedersnormer i tjänsten.
5. Kommunstyrelsen ges i uppdrag att förbereda Göteborgs Stad för införandet av kommande statlig lagstiftning om utökade bakgrundskontroller och registerkontroller vid anställning, samt att återrapportera till kommunstyrelsen hur Göteborgs Stad avser att införa dessa, dagen då nytt lagstöd träder i kraft.

Yrkandet

En väl fungerande kommunal verksamhet är av central betydelse för hela samhället eftersom kommuner bedriver verksamhet och har uppgifter som har stor betydelse och påverkan på befolkningen. Sedan den 1 juli 2023 har kommuner dessutom ett lagstadgat ansvar för det brottsförebyggande arbetet.

Regeringen tillsatte i februari 2024 en utredning om utökade möjligheter att genomföra bakgrunds- och registerkontroller av personer som erbjuds anställning eller uppdrag inom kommunerna. Utredningen redovisades i oktober 2024 genom promemorian *Utökade registerkontroller vid anställning i kommun*. Med utgångspunkt i denna har regeringen därefter lagt fram en proposition om utökade registerkontroller vid kommunala anställningar. De nya lagreglerna föreslås träda i kraft den 1 mars 2026.

Av regeringens förslag framgår att kommuner i fler fall än i dag ska få möjlighet att ta del av uppgifter ur belastningsregistret, och i vissa fall även misstankeregistret, vid rekrytering. Syftet är att motverka infiltration, otillåten påverkan och inre hot i kommunal verksamhet.

I utredningsarbetet har även framhållits att verksamheter som möter barn, unga, äldre samt personer med funktionsnedsättning är särskilt skyddsvärda, liksom befattningar som rör tillståndsgivning, upphandling, bidragshantering och andra funktioner där risken för otillbörlig påverkan är hög.

För att Göteborg ska kunna skydda sig mot hoten från organiserad brottslighet, extremism och annan allvarlig kriminalitet är det angeläget att kommunen har uppdaterade och ändamålsenliga verktyg för att säkerställa trygga och tillförlitliga rekryteringsprocesser. Ett sådant verktyg är möjligheten att, när lagstöd finns, kontrollera om personer som erbjuds anställning eller uppdrag har gjort sig skyldiga till eller misstänks för brott. I dag är kommunernas tillgång till uppgifter i belastnings- och misstankeregistren starkt begränsad, vilket försvårar detta arbete.

Det är därför nödvändigt att Göteborgs Stad både fullt ut använder de kontrollmöjligheter som redan är tillåtna enligt gällande rätt och samtidigt förbereder organisationen för ett snabbt införande av utökade registerkontroller när den nya lagstiftningen träder i kraft.

Det är beklagligt att flera initiativ från våra partier om att åtgärda brister i stadens rekryteringsprocesser har avslagits av det rödgröna styret. Samtidigt har det förekommit flera medialt uppmärksammade fall där personer med kopplingar till terrorism, våldsbejakande extremism eller gängkriminalitet fått anställning inom Göteborgs Stad. Att sådana personer anställs och i vissa fall förblir anställda utgör ett allvarligt hot mot såväl enskilda individer som demokratin.

Polisen och flera andra myndigheter har under senare tid tydligt beskrivit hur organiserad brottslighet aktivt försöker infiltrera kommunal verksamhet. Det finns skäl att anta att detta även utgör ett växande problem i Göteborg. I vissa fall har personer med tydliga kopplingar till kriminalitet lagförts först efter anställningstillfället, vilket ytterligare belyser behovet av förebyggande åtgärder. Trots att sådana personer är uppenbart olämpliga för arbete i kommunal verksamhet saknas i dag ofta möjlighet att avsluta anställningen.

Vi vill därför att stadsledningskontoret även utreder hur kommunen, inom ramen för arbetsrätten och gällande lagstiftning, kan agera vid saklig grund för att avsluta eller omplacera anställningar där personer med koppling till extremism, gängkriminalitet eller hedersrelaterade normer utgör en risk i tjänsten. Göteborgs Stad kan aldrig acceptera att sådana kopplingar tillåts påverka kommunal verksamhet eller medborgarnas trygghet.

Yrkande

(Vänsterpartiet, Socialdemokraterna, Miljöpartiet
särskilt yttrande Centerpartiet)

2026-02-11

Nr 40

Yrkande angående Redovisning av uppdrag att ta fram en rutin för hur och när bakgrundskontroller och registerkontroller ska genomföras vid rekrytering i Göteborgs Stad.

Förslag till beslut

I kommunstyrelsen:

1. Redovisning av kommunstyrelsens uppdrag 2024-06-12 § 563 till stadsledningskontoret, att ta fram en rutin för hur och när bakgrundskontroller och registerkontroller ska genomföras vid rekrytering i Göteborgs Stad, antecknas och förklaras fullgjort.
2. Göteborgs Stads rutin för kontroller vid rekrytering till befattningar med hög risk för infiltration, i enlighet med bilaga 4 till stadsledningskontorets tjänsteutlåtande, antas.
3. Stadsdirektören får fatta beslut om revidering om Göteborgs Stads rutin för kontroller vid rekrytering till befattningar med hög risk för infiltration, efter att information om revideringar getts i kommunstyrelsens personalutskott.
4. Stadsledningskontoret får i uppdrag att bevaka frågan genom att hålla personalutskottet informerad och eventuellt återkomma till kommunstyrelsen om rättsläget skulle förändras.

Yrkandet

Vi tycker att förslaget till rutin som föreslås i tjänsteutlåtandet enligt bilaga 4, och som förordas av stadsledningskontoret, är en väl avvägd kontrollmodell av slutkandidater till befattningar med hög risk för infiltration, som är möjlig att anta under nu gällande lagutrymme. Då eventuella revideringar kan beröra frågor av känslig och principiellt viktig karaktär vill vi att kommunstyrelsens personalutskott ska informeras före eventuella revideringar i rutinen görs. Rättsläget kan i framtiden komma att förändras i dessa frågor. Därför får stadsledningskontoret i uppdrag att hålla personalutskottet informerad om detta för att eventuellt återkomma i kommunstyrelsen om behov finns.

Tjänsteutlåtande

Utfärdat 2025-12-11

Ärendenummer SLK-2024-00667

Handläggare

Sofia Lindgren

Telefon: 031-368 00 92

E-post: sofia.lindgren@stadshuset.goteborg.se

Redovisning av uppdrag att ta fram en rutin för hur och när bakgrundskontroller och registerkontroller ska genomföras vid rekrytering i Göteborgs Stad

Förslag till beslut

I kommunstyrelsen:

1. Redovisning av kommunstyrelsens uppdrag 2024-06-12 § 563 till stadsledningskontoret, att ta fram en rutin för hur och när bakgrundskontroller och registerkontroller ska genomföras vid rekrytering i Göteborgs Stad, antecknas och förklaras fullgjort.
2. Göteborgs Stads rutin för kontroller vid rekrytering till befattningar med hög risk för infiltration, i enlighet med bilaga 4 till stadsledningskontorets tjänsteutlåtande, antas.
3. Stadsdirektören får fatta beslut om revidering om Göteborgs Stads rutin för kontroller vid rekrytering till befattningar med hög risk för infiltration.

Sammanfattning

Kommunstyrelsen beslutade 2024-06-12 § 563 att ge stadsledningskontoret i uppdrag att ta fram en rutin för hur och när bakgrundskontroller och registerkontroller ska genomföras vid rekrytering. Som en del av samma ärende gav kommunfullmäktige 2024-09-12 § 344 i uppdrag till nämnder och styrelser att identifiera befattningar i sina verksamheter som bedömdes vara utsatta för hög risk för infiltration. Uppdraget skulle vara genomfört senast sex månader efter kommunfullmäktiges beslut.

Stadsledningskontoret redovisade i delårsrapport per augusti 2025 status i uppdraget och angav att tidsplanen skulle påverkas utifrån att nya frågor aktualiserats ur ett GDPR-perspektiv. Sammantaget har inväntan av resultatet från nämnders och styrelsernas uppdrag i kombination med behov av en fördjupad utredning utifrån GDPR samt påverkan från nationellt lagstiftningsarbete, påverkat tiden för beredning av ärendet.

Stadsledningskontoret ser två alternativ gällande förutsättningarna vid genomförande av registerkontroller och bakgrundskontroller vid rekrytering i kommunal verksamhet. Det alternativ som förordas är förslag till Göteborgs Stads rutin för kontroller vid rekrytering till befattningar med hög risk för infiltration, se bilaga 4. Förslaget bedöms vara möjligt att genomföra inom ramen för befintlig lagstiftning. Det andra alternativet är förslag till Göteborgs Stads riktlinje för bakgrundskontroller vid rekrytering till befattningar med hög risk för infiltration, se bilaga 3. Ett genomförande av förslaget bedöms vara omgärdat av legala osäkerheter.

Stadsledningskontoret bedömer att ett beslut om fördjupade bakgrundskontroller enligt riktlinjen i nuläget skulle kunna stå i strid med gällande rätt. Vid en domstolsprövning skulle det kunna innebära att riktlinjen upphävs. Stadsledningskontorets samlade bedömning är att de kontroller som är lämpliga att genomföra i nuläget är de kontroller som tydligt ryms inom befintlig lagstiftning och som föreslås genom Göteborgs Stads rutin för kontroller vid rekrytering till befattningar med hög risk för infiltration.

Bedömning ur ekonomisk dimension

Vad avser förslag till Göteborgs Stads rutin för kontroller vid rekrytering till befattningar med hög risk för infiltration, medför rutinen en ökad administration för förvaltningar och bolag genom att de meriter som kandidaten uppgett ska verifieras. Beroende på hur svårt det är att verifiera exempelvis utbildningar, examen, intyg och referenspersoner kan kostnaden för administrationen komma att variera. De ytterligare kontrollerna ska dock vara en integrerad del av rekryteringsprocessen och utifrån rutinen endast omfatta slutkandidat i rekrytering till de befattningar som bedömts ha hög risk för infiltration.

Vid ett eventuellt antagande av förslag till Göteborgs Stads riktlinje för bakgrundskontroller vid rekrytering till befattningar med hög risk för infiltration har staden idag ett ramavtal med en extern leverantör för rekrytering där tilläggsbeställning för bakgrundskontroller kan göras. Kostnaden uppgår till mellan 1 500 och 8 900 kronor per kandidat beroende på vilken leverantör som kan utföra uppdraget. Ramavtalet med extern leverantör har tecknats främst för beställning och genomförande av rekrytering. Bakgrundskontroller är endast en tilläggstjänst i avtalet vilket påverkar prisnivån. Framgent kan staden upphandla en extern leverantör som endast utför bakgrundskontroller. En sådan separat upphandling av en leverantör som endast utför bakgrundskontroller ges möjlighet att ställa krav både på pris och innehåll i kontrollerna.

Oaktat omfattningen av kontroller vid rekrytering till befattningar med hög risk för infiltration kan de initiala kostnaderna vid en rekrytering bli högre. Samtidigt bedöms en mer utförlig rekryteringsprocess bidra till att staden i större utsträckning rekryterar rätt personer från början och därigenom förbygger risken för infiltration och insiderbedrägerier, vilket sannolikt leder till minskade kostnader på lång sikt.

Bedömning ur ekologisk dimension

Stadsledningskontoret har inte funnit några särskilda aspekter på frågan utifrån denna dimension.

Bedömning ur social dimension

Infiltration kan medföra att personer med koppling till organiserad brottslighet eller våldsbejakande grupperingar får kontroll över beslutsprocesser, känslig information och resurser inom stadens verksamheter. Det kan leda till att offentliga medel används för brottsliga ändamål eller att beslut fattas i linje med kriminella eller extremistiska intressen. Infiltration kan utgöra ett allvarligt hot mot både verksamhetens och samhällets säkerhet, förtroendet för Göteborgs Stad som offentlig organisation samt stadens arbete med civil beredskap. Medarbetare kan utsättas för hot, våld och otillåten påverkan som i sin tur bidrar till tystnadskultur. Det finns också en risk för

radikalisering av både medarbetare och brukare, framför allt i verksamheter som möter barn och unga.

Vid ett eventuellt antagande av förslag till Göteborgs Stads riktlinje för bakgrundskontroller vid rekrytering till befattningar med hög risk för infiltration kan bakgrundskontroller vara ett verktyg för att motverka infiltration i stadens verksamheter. Samtidigt innebär bakgrundskontroller ett intrång i den personliga integriteten och en mer omfattande kartläggning av enskilda. Det finns även risk för att insamlad information används på ett sätt som leder till diskriminering eller godtyckliga bedömningar. Därför är det av största vikt att ingen onödigt information samlas in samt att kandidaterna informeras tidigt i rekryteringsprocessen och ges möjlighet att lämna samtycke till bakgrundskontrollerna. På förhand identifierade befattningar som kontrolleras systematiskt minskar risken för godtycklighet och potentiell diskriminering i rekryteringsprocessen.

Samverkan

Information i CSG 2025-04-10, dialog i SSG 2025-05-08, information i CSG 2025-11-13, dialog i CSG 2025-11-27 och samverkan i CSG 2025-12-18.

Information har även lämnats vid Koncernfackliga rådet 2025-04-23 och 2025-12-03.

Bilagor som ingår i beslutsunderlaget

1. Kommunstyrelsens protokollsutdrag 2024-06-12 § 563
2. CSG:s protokoll 2025-12-18 § 5 a
3. Förslag till Göteborgs Stads riktlinje för bakgrundskontroller vid rekrytering till befattningar med hög risk för infiltration
4. Förslag till Göteborgs Stads rutin för kontroller vid rekrytering till befattningar med hög risk för infiltration

Beskrivning av ärendet

Kommunstyrelsen beslutade 2024-06-12 § 563 att ge stadsledningskontoret i uppdrag att ta fram en rutin för hur och när bakgrundskontroller och registerkontroller ska genomföras vid rekrytering. Som en del av samma ärende gav kommunfullmäktige 2024-09-12 § 344 i uppdrag till nämnder och styrelser att identifiera befattningar i sina verksamheter som bedömdes vara utsatta för hög risk för infiltration. Uppdraget skulle vara genomfört senast sex månader efter kommunfullmäktiges beslut. Hur kontrollerna av de identifierade befattningarna skulle genomföras skulle beskrivas i den rutin som stadsledningskontoret fick i uppdrag att ta fram enligt ovan. Resultatet av nämnders och styrelsernas uppdrag har därför varit en utgångspunkt i utredningsarbetet med att ta fram en rutin. Bland annat har antalet uppskattade rekryteringar till befattningar med hög risk för infiltration från nämnder och styrelser använts för att värdera vilken typ av bakgrundskontroller som skulle vara praktiskt och ekonomiskt möjligt att genomföra.

Stadsledningskontoret redovisade i delårsrapport per augusti 2025 status i uppdraget och angav att tidsplanen skulle påverkas utifrån att nya frågor aktualiserats ur ett GDPR-perspektiv. Information om uppdraget gavs också vid personalutskottet den 20 augusti 2025. Sammantaget har inväntan av resultatet från nämnders och styrelsernas uppdrag i kombination med behov av en fördjupad utredning utifrån GDPR samt påverkan från nationellt lagstiftningsarbete, påverkat tiden för beredning av ärendet. I ärendet redogör stadsledningskontoret för hur dessa faktorer har påverkat möjligheterna och vilka förutsättningar som finns vad gäller att ta fram en rutin för hur och när bakgrundskontroller och registerkontroller ska genomföras vid rekrytering.

I ärendet redogör stadsledningskontoret för hur dessa faktorer har påverkat möjligheterna och vilka förutsättningar som finns vad gäller att ta fram en rutin för hur och när bakgrundskontroller och registerkontroller ska genomföras vid rekrytering.

Beskrivning av befintlig lagstiftning

I detta avsnitt redogör stadsledningskontoret för rättsläget och hur den befintliga lagstiftningen på området ser ut.

Vad menas med bakgrundskontroll

Det finns i dag ingen enhetlig definition av termen bakgrundskontroll i svensk rätt. Uttrycket används dock ofta för att beskriva kontroller som görs i syfte att till exempel bedöma en persons lämplighet inför en anställning, skydda verksamheter mot infiltration av organiserad brottslighet, motverka penningtvätt eller att förhindra att olämpliga personer anställs för arbete med utsatta grupper.¹ En bakgrundskontroll kan exempelvis inkludera styrkande av en persons identitet, att verifiera CV och referenser, kreditupplysning, granskning av ekonomisk historik och bolagsengagemang. Den kan även inkludera en kontroll av uppgifter ur belastningsregistret och misstankeregistret.

Vad menas med registerkontroll

Det finns idag flera olika regleringar vad gäller uppvisande av utdrag från belastningsregistret för de som ska anställas för att arbeta inom olika befattningar i kommunen. För vissa särskilt utpekade verksamheter finns det krav på att göra kontroller mot belastningsregistret, och ibland även misstankeregistret, innan en person anställs eller på annat visst sätt deltar i verksamheten.

¹ Direktiv 2025:83 Ett ändamålsenligt regelverk för bakgrundskontroller s. 2

En registerkontroll som görs med stöd av författning kallas för formell registerkontroll.

Formella registerkontroller gäller exempelvis för skola och förskola, hem för vård eller boende (HVB) för barn och unga samt stöd- och serviceinsatser åt barn med funktionshinder, se skollagen (2010:800), lagen (2007:171) om registerkontroll av personal vid vissa boenden som tar emot barn och lagen (2010:479) om registerkontroll av personal som utför vissa insatser åt barn med funktionshinder. Enligt dessa lagar ska den enskilde själv lämna in eller visa upp utdrag ur belastningsregistret och i vissa fall ur misstankeregistret. Den enskilde får då ett utdrag som endast omfattar brottstyper som är relevanta (9 § lagen om belastningsregister och 22 § förordningen om belastningsregister). Enligt lagen (2013:852) om registerkontroll av personer som ska arbeta med barn finns möjlighet för arbetsgivaren att begära att registerutdrag ska uppvisas innan anställning.

Utöver de formella registerkontrollerna kan arbetsgivaren också genomföra så kallade informella registerkontroller. Det innebär att arbetsgivaren begär att en sökande till en tjänst frivilligt visar upp ett utdrag från belastningsregistret för andra tjänster än de som har ett lagkrav eller lagstöd för kontroll. Ett sådant registerutdrag är omfattande och visar samtliga uppgifter som finns registrerade den dag utdraget skrivs ut. Syftet med registerutdraget är att en enskild själv ska få information om de uppgifter som eventuellt finns i belastningsregistret. Utdraget är inte tänkt att användas som intyg för att visa att en enskild är ostraffad men kan användas för ett sådant ändamål om den enskilde uppvisar det frivilligt.

Enligt beslut i kommunfullmäktige 2021-10-28 § 11 ska äldre samt vård- och omsorgsnämnden och nämnden för funktionsstöd be den sökande att uppvisa ett utdrag från belastningsregistret vid nyanställning till tjänster där personal utför vissa insatser i hemmet åt äldre personer eller personer med funktionsnedsättning.

Rättsliga förutsättningar att genomföra bakgrundskontroller och registerkontroller i nuläget

Möjligheten och skyldigheten för kommunen att genomföra registerkontroller inför anställning är reglerad i lag, vilket redogjorts för ovan. Säkerhetsskyddslagen (2018:585) ställer krav på att den som genom anställning eller på något annat sätt ska delta i säkerhetskänslig verksamhet ska säkerhetsprövas. Om anställningen är placerad i säkerhetsklass ska en registerkontroll göras. En säkerhetsprövning omfattar även en grundutredning där bland annat en bakgrundskontroll genomförs. I övrigt finns inte några särskilda lagbestämmelser som uttryckligen ger kommunen möjlighet att genomföra bakgrundskontroller inför anställning.

Nedan redogör stadsledningskontoret för de rättsliga förutsättningarna utifrån följande perspektiv; att all maktutövning ska vara normbunden, skyddet för den personliga integriteten, rätten till skydd för personuppgifter samt bakgrundskontroller under pågående anställning.

All maktutövning ska vara normbunden

Regeringsformen (1974:152) föreskriver att offentlig maktutövning ska vara grundad på lag (1 kap. 1 § tredje stycket). Kommunens maktutövning ska således vara normbunden och ha stöd i rättsordningen. Om en kommun har organiserat en verksamhet i privaträttslig form faller dock bolagets agerande utanför grundlagsreglernas räckvidd.

Det innebär att det finns en skillnad i hur en kommunal nämnd och hur ett bolag kan agera vad avser bakgrunds- och registerkontroller vid rekrytering.

Att en myndighet endast får vidta åtgärder som har stöd i rättsordningen framgår även av 5 § första stycket förvaltningslagen (2017:900). Någon uttrycklig lagstadgad rätt för informella registerkontroller eller bakgrundskontroller finns inte. Om avsaknaden av en sådan reglering medför att det är förbjudet att utföra sådana kontroller för offentliga arbetsgivare finns olika uppfattning om.

Av SOU 2019:19 framgår att avsaknaden av en reglering av registerkontroller inte ansetts medföra att det är förbjudet att utföra sådana kontroller som arbetsgivare.² Det framgår dock inte uttryckligen om även offentliga arbetsgivare skulle ha en sådan möjlighet.

Av Ds 2024:24 framgår att en myndighet endast får vidta åtgärder som har stöd i rättsordningen och att införa ett förbud för kommuner att begära att en arbetssökande uppvisar eller överlämnar ett registerutdrag utan specifikt stöd i lag, därför framstår som motsägelserfullt.³ Av propositionen utifrån samma utredning framgår att registerkontroller av personal inom kommunal verksamhet inte sällan lyfts fram som en åtgärd som skulle kunna tjäna till att skärpa kontrollen inför anställning och till att öka tilltron till verksamheten, men att det idag inte finns någon generell rätt för kommuner att kontrollera utdrag ur belastningsregistret eller misstankeregistret vid anställningar, utan att möjligheten till registerkontroll är begränsad till vissa verksamheter.⁴

Skyddet för den personliga integriteten

Skyddet för den personliga integriteten regleras i olika författningar, exempelvis regeringsformen och Europarådets konvention om skydd för de mänskliga rättigheterna (Europakonventionen) och i EU:s stadga om de grundläggande rättigheterna.

Av 2 kap. 6 § andra stycket regeringsformen framgår att var och en gentemot det allmänna är skyddad mot betydande intrång i den personliga integriteten, om det sker utan samtycke och innebär övervakning eller kartläggning av den enskildes personliga förhållanden. I det allmänna ingår kommunerna. Även när kommunen vidtar en åtgärd i egenskap av arbetsgivare har kommunen skyldighet att respektera bestämmelserna.⁵ Åtgärder som anges i bestämmelser får bara vidtas om det finns föreskrifter i lag som medger det.

Vid bedömning av vilka åtgärder som kan anses utgöra ett ”betydande” intrång ska både åtgärdens omfattning och arten av det intrång som åtgärden innebär beaktas. Även åtgärdens ändamål och andra omständigheter kan ha betydelse vid bedömningen.

Vad gäller samtycket uttalar regeringen i propositionen att vid behandlingen av uppgifter som rör den enskilde får ett integritetsintrång normalt anses större om behandlingen sker utan den enskildes samtycke än om det sker efter dennes medgivande. Regeringen hänvisade vidare till den numera upphävida personuppgiftslagen där samtycke definierades som varje slag av frivillig, särskild och

² SOU 2019:19 *Belastningsregisterkontroll i arbetslivet – behovet av utökat författningsstöd* s. 113

³ Ds 2024:24 *Utökade registerkontroller vid anställning i kommun* s. 80

⁴ Proposition 2025/26:61 *Utökade registerkontroller vid anställning i kommun* s. 22

⁵ Jfr JO 2023 s. 512, dnr 7143-2022 och JO 2006/07 s. 97, dnr 2685-2004

otvetydig viljeyttring genom vilken registrerade, efter att ha fått information, godtar behandling av personuppgifter som rör honom eller henne.⁶

Enligt artikel 8 i Europakonventionen har var och en rätt till respekt för sitt privat- och familjeliv, sitt hem och sin korrespondens.

Skyddet enligt artikel 8 är möjligt att begränsa genom lag. Det förutsätter emellertid att det i ett demokratiskt samhälle är nödvändigt med hänsyn till statens säkerhet, den allmänna säkerheten, landets ekonomiska välbefinnande eller till förebyggande av oordning eller brott eller till skydd för hälsa eller moral eller för andra personers fri- och rättigheter.

Lag eller annan föreskrift får inte meddelas i strid med Sveriges åtaganden på grund av den europeiska konventionen angående skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna (2 kap. 19 § regeringsformen). Att bryta mot konventionen strider således mot regeringsformen.

Rätt till skydd för personuppgifter

Rätt till skydd för personuppgifter finns i EU:s dataskyddsförordning (GDPR). Det finns även internationella överenskommelser som rör skyddet för personlig integritet.

EU:s dataskyddsförordning anger hur personuppgifter får behandlas. Varje personuppgiftsbehandling måste stödjas på en av de sex rättsliga grunderna som anges i dataskyddsförordningen; samtycke, avtal med den registrerade, rättslig förpliktelse, skydda grundläggande intresse, myndighetsutövning, uppgift av allmänt intresse eller intresseavvägning.

Den rättsliga grunden för att genomföra bakgrundskontroller eller ytterligare informella registerkontroller skulle lämpligtvis vara uppgift av allmänt intresse. Uppgift av allmänt intresse ska ha stöd i lag eller annan författning eller i kollektivavtal eller beslut som har meddelats med stöd av lag eller annan författning.

Känsliga personuppgifter omfattar bland annat politiska åsikter och religiös eller filosofisk övertygelse. Enligt GDPR får känsliga personuppgifter enbart behandlas om det finns ett tillämpligt undantag som gör behandlingen tillåten. Ett av undantagen är om behandlingen är nödvändig för att den personuppgiftsansvarige ska kunna fullgöra sina skyldigheter och utöva sina särskilda rättigheter inom arbetsrätten. Förutsättningen är att det är tillåtet och att lämpliga skyddsåtgärder för den registrerades grundläggande rättigheter och intressen har fastställts genom antingen unionsrätten, nationell rätt eller genom kollektivavtal.

Bakgrundskontroller under pågående anställning

Det är inte tillåtet för en kommun att genomföra bakgrundskontroller av anställda under pågående anställning. Detta har bland annat konstaterats av Justitieombudsmannens i beslut JO 2023 s. 512 där allvarlig kritik riktades mot Södertälje kommun för att i strid mot skyddet för den personliga integriteten och rätt till respekt för privatlivet ha kontrollerat om kommunanställda gjort sig skyldiga till brott.

Pågående lagstiftningsarbete

Regeringen tillsatte i februari 2024 en utredning (Ds 2024:24) med uppdrag att se över möjligheterna att kontrollera anställda och personer som erbjuds anställning inom

⁶ Proposition 2009/10:80 *En reformerad grundlag* s. 178

kommunerna. Med bäring på samma sakområde beslutade regeringen i februari 2023 att tillsätta en utredning om motståndskraft i samhällsviktiga tjänster (SOU 2024:64) samt i september 2025 utredningsdirektivet om ett ändamålsenligt regelverk för bakgrundskontroller (Dir 2025:83).

Nedan redogör stadsledningskontoret vad som föreslås i dessa utredningar samt i utredningsdirektivet.

Utökade registerkontroller vid anställning i kommun

En särskild utredare fick i februari 2024 i uppdrag av regeringen att se över möjligheterna att kontrollera anställda och personer som erbjuds anställning eller uppdrag inom kommunerna mot belastningsregistret och misstankeregistret. Syftet var att ge kommunerna bättre förutsättningar att genomföra bakgrundskontroller, bland annat för att minska risken för infiltration och inre påverkan. Uppdraget redovisades i oktober 2024 genom promemorian *Utökade registerkontroller vid anställning i kommun* (Ds 2024:24).

I november 2025 framställdes propositionen utifrån utredningen (prop. 2025/26:61 *Utökade registerkontroller vid anställning i kommun*). Av propositionen framgår att kommuner i fler fall än idag ska kunna ta del av information från belastningsregistret, och i vissa fall även misstankeregistret, innan de anställer någon. Syftet är att motverka att personer med brottsliga eller skadliga intentioner tar anställning i kommunala verksamheter. Reglerna föreslås gälla bland annat för personer som ska anställas till ledande befattningar eller annan befattning som är av väsentlig betydelse för kommunens förmåga att utföra sitt uppdrag. Lagändringarna föreslås träda i kraft den 1 mars 2026.

Med ledande befattning avses en befattning där personen som innehar den har stor påverkan på eller ansvar för verksamheten inom ett visst område. Avsikten är dock inte att det ska krävas att hela kommunens verksamhet eller uppdrag står och faller med utförandet av arbetsuppgifterna som följer med befattningen. Inte heller bör tjänstetiteln vara ensamt avgörande, eftersom innehållet i tjänster med samma titel kan variera. Det som typiskt sett kan anses vara en ledande befattning är befattning i chefsposition eller en annan befattning som innebär ett stort mandat och inflytande på verksamheten genom till exempel ett personalansvar eller en annan ledande funktion.⁷

Utöver ledande befattningar omfattas även andra befattningar som är av väsentlig betydelse för kommunens förmåga att utföra sitt uppdrag. Det som avses är främst befattningar som inte innebär en chefsroll men som på andra sätt har en central betydelse för kommunal verksamhet. Arbetsuppgifterna i sig är en del i bedömningen. Till exempel har i promemorian identifierats vissa områden och arbetsuppgifter inom den kommunala verksamheten som är mer utsatta för otillåten och otillbörlig påverkan. Det rör sig om tillståndsgivning, upphandling, rekrytering av personal och hantering av ekonomiska angelägenheter som inbegriper stora värden, till exempel föreningsbidrag. Brottsförebyggande rådet har även identifierat vissa individrelaterade ärenden, som frågor om ekonomiskt bistånd och omhändertagande av barn, som utsatta för otillåten påverkan (Brå 2025:4).

⁷ Proposition 2025/26:61 *Utökade registerkontroller vid anställning i kommun* s. 51

Det bör också beaktas vilken skada eller olägenhet som kommunen kan orsakas genom att en person som är olämplig anställs till den aktuella befattningen.⁸

Det är arbetsgivaren som efter en individuell bedömning i varje enskilt fall är bäst lämpad att avgöra om en befattning är sådan att förutsättningarna för registerkontroll är uppfyllda. Även kommunala bolag ska få begära att ett utdrag från belastningsregistret visas upp av den som erbjuds en anställning till en ledande befattning eller annan befattning som är av väsentlig betydelse för kommunens förmåga att utföra sitt uppdrag.⁸

SOU 2024:64 Motståndskraft i samhällsviktiga tjänster

En särskild utredare har i SOU 2024:64 föreslagit de anpassningar av svensk rätt som är nödvändiga för att EU:s direktiv om åtgärder för en hög gemensam cybersäkerhetsnivå i hela unionen (NIS2-direktivet) och EU:s direktiv om kritiska entiteters motståndskraft (CER-direktivet) ska kunna genomföras. I artikel 14 i CER-direktivet finns krav på bakgrundskontroller av personer som på olika sätt deltar i en kritisk verksamhetsutövares verksamhet. Förslaget i SOU 2024:64 är att kritiska verksamhetsutövare ska säkerställa att en person som deltar i verksamhet där deltagandet kan orsaka mer än ringa skada på en samhällsviktig tjänst har genomgått en bakgrundskontroll och bedömts som lämplig för sådant deltagande. Detsamma gäller den som övervägs för rekrytering till sådan befattning. Endast den som har genomgått bakgrundskontroll och har bedömts lämplig enligt första stycket får anställas eller på annat sätt delta i sådan verksamhet. Vid en bakgrundskontroll ska den individ kontrollen avser på förfrågan från den kritiska verksamhetsutövaren styrka sin identitet och visa upp ett särskilt utdrag från belastningsregistret. En förnyad bakgrundskontroll och bedömning av lämplighet ska göras när det finns skäl för det, men senast inom två år från att den senaste bakgrundskontrollen genomfördes. Förslagen föreslogs träda i kraft 1 augusti 2025, men har ännu inte beslutats om.

Direktiv 2025:83 Ett ändamålsenligt regelverk för bakgrundskontroller

Regeringen tillsatte i september 2025 en särskild utredare som ska analysera behovet av och förutsättningarna för att göra bakgrundskontroller i såväl offentlig som privat verksamhet. Av utredningsdirektivet framgår att det finns stor osäkerhet kring vad som idag är tillåtet och att detta medför att bakgrundskontroller inte kan göras i den utsträckning som behövs för att komma åt problem med bland annat infiltration och otillbörlig påverkan. Behovet har påpekats av flera myndigheter som önskar ett samlat grepp för att åstadkomma en konsekvent rättslig reglering. Syftet med utredningen är bland annat att ge verksamheter ändamålsenliga verktyg inför och under anställning med mera för att kunna förebygga de risker som förekomsten av personer med brottsliga eller andra skadliga intentioner innebär på arbetsplatser, exempelvis infiltration och annan otillbörlig påverkan. Möjligheten att göra noggranna bakgrundskontroller där det finns legitima behov behöver säkerställas samtidigt som den personliga integriteten måste värnas. Uppdraget ska redovisas senast den 11 mars 2027.

HR-process för rekrytering

Det gemensamma arbetet med rekrytering inom Göteborgs Stad sker idag via stadens HR-process för rekrytering. Processen har tagits fram i dialog och i samarbete med förvaltningar och bolag. Rekryteringsprocessen justeras och revideras kontinuerligt efter

⁸ Proposition 2025/26:61 *Utökade registerkontroller vid anställning i kommun* s. 52-54

behov i dialog med förvaltningar och bolag genom den stadengemensamma processgruppen för rekrytering som leds av stadsledningskontoret.

Rekryteringsprocessen är inte ett styrande dokument utifrån stadens styrsystem men utgör grunden för hur de olika stegen i IT-stödet för rekrytering är uppbyggda. Processen anger ett gemensamt arbetssätt för alla förvaltningar och bolag som arbetar med rekrytering i IT-stödet.

Av rekryteringsprocessen framgår att den som rekryterar ska jämföra kandidatens CV med kravprofilen för att avgöra vilka kandidater som har rätt utbildning och erfarenhet för tjänsten. Kontroll ska göras av alla relevanta intyg som tjänsten kräver, exempelvis examensbevis, yrkeslegitimation och körkort.

Kontroll ska även göras av identitet och medborgarskap. Utdrag från belastningsregistret ska visas upp inför anställning för de befattningar som omfattas av lagkrav eller lagstöd. Vad gäller referenstagning ska minst två personer vara referenter, varav minst en chef. Om kandidaten arbetat i Göteborgs Stad nyligen ska den som rekryterar be om referenser från den arbetsplatsen.

Kopplat till rekryteringsprocessen finns Göteborgs Stads regel för rekrytering. Regeln anger i vilken ordning olika kategorier och behov ska beaktas vid rekrytering i Göteborgs Stad, exempelvis omplacering, företrädesrätt till återanställning och stadigvarande förflyttning. Regeln anger inte någon närmare beskrivning av hur rekryteringen ska genomföras.

Möjliga handlingsalternativ – förstärkta alternativt ytterligare kontroller inför anställning inom kommunen

Stadsledningskontoret ser två alternativ gällande förutsättningarna vid genomförande av registerkontroller och bakgrundskontroller vid rekrytering i kommunal verksamhet. Det alternativ som förordas är förslag till Göteborgs Stads rutin för kontroller vid rekrytering till befattningar med hög risk för infiltration, se bilaga 4. Förslaget anses vara möjligt att genomföra inom ramen för befintlig lagstiftning. Det andra alternativet är förslag till Göteborgs Stads riktlinje för bakgrundskontroller vid rekrytering till befattningar med hög risk för infiltration, se bilaga 3. Ett genomförande av förslaget anses vara omgärdat av legala osäkerheter.

Förslag till Göteborgs Stads rutin för kontroller vid rekrytering till befattningar med hög risk för infiltration

Genom förslaget till Göteborgs Stads rutin för kontroller vid rekrytering till befattningar med hög risk för infiltration föreslås att Göteborgs Stads HR-process för rekrytering kompletteras med följande kontroller av slutkandidat vid rekrytering till befattningar som bedöms ha hög risk för infiltration. I aktuellt IT-stöd kontrollera om kandidaten tidigare varit anställd inom staden och jämföra uppgifterna med kandidatens CV, säkerställa att kandidaten anger nuvarande chef som referent, verifikation av referenspersoner samt deras relation till kandidaten, verifikation av att uppgifterna i kandidatens CV är korrekta samt att vid uttryckligt lagstöd begära att utdrag från belastningsregistret uppvisas innan beslut om anställning.

Av uppdraget till stadsledningskontoret framgår att systematiska kontroller ska införas av sökande till de befattningar som av nämnder och styrelser identifierat har hög risk för

infiltration. Kontrollerna ska därför göras av slutkandidaten vid rekrytering till sådana befattningar.

Till skillnad från befintlig rekryteringsprocess, där det anges att minst två personer ska vara referenter, därav minst en chef, klargörs genom de föreslagna kontrollerna att nuvarande chef alltid ska vara referensperson. Det tydliggörs också att uppgifter i CV och referenspersoner ska verifieras och inte enbart kontrolleras gentemot ställda krav för aktuell tjänst. En sådan verifiering kan exempelvis göras genom att kontakta aktuellt lärosäte eller myndighet för kontroll av utbildning, examen, legitimation eller intyg. Arbetslivserfarenhet kan exempelvis kontrolleras genom arbetsintyg eller vid referenstagningen. Ytterligare en föreslagen kontroll, som inte framgår av nuvarande rekryteringsprocess, är att i IT-stödet kontrollera om kandidaten tidigare varit anställd hos arbetsgivaren och jämföra dessa uppgifter med kandidatens CV.

Vidare medför föreslagen rutin, till skillnad från befintlig rekryteringsprocess, att samtliga nämnder och styrelser tydligt har skyldighet att genomföra föreslagna kontroller i samband med rekrytering.

Eftersom stadens bolag till skillnad från stadens nämnder inte omfattas av aktuella grundlagsbestämmelser har de bolag som redan har rutiner för bakgrundskontroller möjlighet att själva välja om de ska fortsätta med sina upparbetade arbetssätt eller tillämpa rutinen. För detta krävs att kontrollerna genomförs i enlighet med Europeiska konventionen om skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna (EKMR), GDPR och övrig svensk lag.

Kommunstyrelsens dataskyddsombud har beretts möjlighet att lämna synpunkter på förslaget till Göteborgs Stads rutin för kontroller vid rekrytering till befattningar med hög risk för infiltration. Dataskyddsombudet har enligt den rekommendation som lämnats inte några synpunkter vad gäller de föreslagna kontrollerna i rutinen.

Förslag till Göteborgs Stads riktlinje för bakgrundskontroller vid rekrytering till befattningar med hög risk för infiltration

Om kommunfullmäktige vill införa ytterligare kontroller har stadsledningskontoret tagit fram ett förslag till riktlinje för bakgrundskontroller, se bilaga 3. Nedan redogörs för innehållet i riktlinjen och hur den kompletterar befintlig rekryteringsprocess. Under stadsledningskontorets bedömning redogörs för de legala osäkerheter som stadsledningskontoret bedömer finns kopplat till förslaget.

Riktlinjen beskriver de kontroller som ska göras utöver vad som framgår av ordinarie rekryteringsprocess. Bakgrundskontrollerna ska göras av slutkandidat till befattningar som bedöms ha hög risk för infiltration. Riktlinjen innehåller dels en grundläggande bakgrundskontroll, dels en fördjupad bakgrundskontroll. Den grundläggande bakgrundskontrollen har samma innehåll som förslaget till Göteborgs Stads rutin för kontroller vid rekrytering till befattningar med hög risk för infiltration. Den fördjupade bakgrundskontrollen innehåller tillägg av kontroller som inte är en del av ordinarie rekryteringsprocess idag.

I den fördjupade bakgrundskontrollen används extern leverantör för att kontrollera följande; kontroll av personalia; att kandidaten är den person som den utger sig för att vara; exempelvis personnummer och folkbokföring, kontroll av ekonomin; exempelvis skulder, näringsförbud, betalningsanmärkningar och årsinkomster, kontroll av juridiska

spörsmål; eventuella ärenden och domar hos allmänna domstolar och förvaltningsdomstolar, kontroll av bolagsengagemang; exempelvis styrelseuppdrag, företagsäganden, ledande befattningar, kontroll av företag samt kontroll av media och internet; exempelvis förekomst på internet, sociala medier och nyhetskällor.

Stadens bolag ges samma möjlighet som i rutinen, att själva välja om de ska fortsätta med sina upparbetade arbetssätt eller tillämpa riktlinjen. För detta krävs att bakgrundskontrollerna genomförs i enlighet med Europeiska konventionen om skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna (EKMR), GDPR och övrig svensk lag.

Enligt GDPR krävs rättslig grund för att kunna behandla personuppgifter. I avsaknad av uttryckligt lagstöd för bakgrundskontroller kan föreslagen riktlinje utgöra rättslig grund om den antas av kommunfullmäktige. Den rättsliga grunden kan då anses vara uppgift av allmänt intresse.

Utifrån GDPR behöver det i ett sådant beslut vara tydligt vilken typ av uppgifter som ska behandlas, vilka registrerade som berörs, lagringstid och syfte med behandlingen.

I riktlinjen föreslås att en förutsättning för att genomföra den fördjupade bakgrundskontrollen är att arbetsgivare inhämtar slutkandidatens samtycke. Detta i sig innebär inte rättslig grund för personuppgiftsbehandlingen, men är viktigt ur integritetssynpunkt eftersom det blir en extra säkerhetsåtgärd för den registrerade.

Genom fastställda kontrollnivåer, begränsning till relevanta uppgifter och krav på säker hantering i riktlinjen skapas skyddsåtgärder för den personuppgiftsbehandling som de fördjupade bakgrundskontrollerna innebär. Ändamålet att säkerställa lämplighet och pålitlighet i kommunens verksamhet vägs mot det integritetsintrång som kontrollerna innebär. Med hänsyn till att endast nödvändiga uppgifter behandlas, att behandlingen sker med dokumenterade säkerhetsåtgärder och under förutsättning att transparens gentemot den registrerade upprätthålls, skapas möjligheter för en proportionerlig behandling i enlighet med dataskyddsförordningen.

Eftersom syftet med de fördjupade bakgrundskontrollerna är att förhindra infiltration av bland annat extremister, vilka kan vara ideologiskt motiverade, kan bakgrundskontrollerna komma att innebära behandling av känsliga personuppgifter, i form av politiska åsikter och religiös eller filosofisk övertygelse. Om kommunfullmäktige antar riktlinjen fastställs skyldigheten för nämnder och styrelser att genomföra bakgrundskontroller. Genom riktlinjen fastställs också skyddsåtgärder för behandlingen. Utifrån detta kan kriterierna för att få behandla känsliga personuppgifter anses vara uppfyllda, under förutsättning att behandlingen i det enskilda fallet är nödvändig för att uppnå syftet med de fördjupade bakgrundskontrollerna.

Om nämnder och styrelser får i uppdrag att genomföra fördjupade bakgrundskontroller kommer det vara respektive nämnd och styrelse som är personuppgiftsansvarig för de behandlingar som bakgrundskontrollerna innebär.

I den personuppgiftsansvariges ansvar ingår att göra en konsekvensbedömning om förutsättningarna för en sådan är uppfyllda.

Kommunstyrelsens dataskyddsombud har beretts möjlighet att lämna synpunkter på förslaget till Göteborgs Stads riktlinje för bakgrundskontroller vid rekrytering till befattningar med hög risk för infiltration. Till följd av dataskyddsombudets synpunkter

har stadsledningskontoret förtydligat riktlinjen. Skrivningen om personuppgiftsbiträde har tagits bort eftersom det inte är en fråga för fullmäktige utan för den personuppgiftsansvarige. Vidare har det förtydligats att samtycket från slutkandidaten enbart är en integritetshöjande åtgärd och inte utgör rättslig grund.

Dataskyddsombudet har enligt den rekommendation som lämnats ställt sig frågande till de rättsliga förutsättningar som finns för att utföra den fördjupade bakgrundskontrollen. Göteborgs Stads rekommenderas därför att invänta den statliga utredningen (dir 2025:83) och inte införa någon form av fördjupade kontroller innan dess att de rättsliga förutsättningarna har klargjorts.

Stadsledningskontorets bedömning

Under ärendets beredning har rättsområdet belysts ytterligare i statliga utredningar. Därigenom har stadsledningskontoret fått mer insikt i de rättsliga förutsättningarna vid genomförande av registerkontroller och bakgrundskontroller vid rekrytering i kommunal verksamhet. Det innebär även att det har blivit tydligare vilka osäkerhetsfaktorer som finns om kommuner vill genomföra kompletterande bakgrunds- och registerkontroller.

Genom att förstärka rekryteringsprocessen med de kontroller som föreslås genom Göteborgs Stads rutin för kontroller vid rekrytering till befattningar med hög risk för infiltration, är stadsledningskontorets bedömning att fler av de kandidater som inte bedöms vara pålitliga, kompetenta eller lämpliga för verksamheten, kan nekas anställning. Rutinen bedöms vara möjlig att genomföra inom ramen för befintlig lagstiftning.

Av 2 kap 10 § i kommunstyrelsen reglemente framgår att kommunstyrelsen ska leda och samordna den personalpolitiska utvecklingen i staden. Utifrån det utpekade ansvaret i reglementet i kombination med att föreslagna åtgärder ryms inom befintlig lagstiftning och inte bedöms vara av principiell beskaffenhet, är stadsledningskontorets bedömning att det är möjligt för kommunstyrelsen att anta föreslagen rutin. Utifrån det omfattande lagstiftningsarbete som pågår på området föreslås vidare att stadsdirektören får i uppdrag att fatta beslut om revidering i de fall ny lagstiftning föranleder behov av justering av rutinen.

Vill kommunstyrelsen och kommunfullmäktige fatta beslut om ytterligare kontroller som inte tydligt omfattas av befintlig lagstiftning är stadsledningskontorets bedömning att det är omgärdat av legala osäkerheter men skulle kunna prövas genom förslag till Göteborgs Stads riktlinje för bakgrundskontroller vid rekrytering till befattningar med hög risk för infiltration.

De legala osäkerheterna är huvudsakligen kopplade till att även om kommunfullmäktige antar riktlinjen bedöms det som osäkert om bakgrundskontrollerna kan anses vara proportionerliga enligt GDPR, att riskerna med personuppgiftsbehandlingen är för höga och att skyddsåtgärderna inte reducerar dem tillräckligt. Vidare kan fördjupade bakgrundskontroller vid rekrytering till befattningar med hög risk för infiltration inom kommunen utgöra ett otillåtet intrång i den personliga integriteten och strida mot rätten till respekt för privatlivet. Därutöver saknas även den normbundenhet som ska finnas vid all maktutövning i offentlig verksamhet. Vidare framgår av proposition 2025/26:61 att kommunen ska få ytterligare lagstöd för registerkontroller inför anställning av vissa

befattningar från mars 2026. Lagstiftaren har således gjort en avvägning av vilka ytterligare kontroller som är lämpliga att tillåta för kommunala arbetsgivare vid rekrytering i nuläget. Mot bakgrund av detta är stadsledningskontorets samlade bedömning att det är osäkert om kontrollerna vid en rättslig prövning skulle bedömas vara proportionerliga och utgöra ett tillåtet intrång i den personliga integriteten.

Stadsledningskontoret bedömer att ett beslut om fördjupade bakgrundskontroller enligt riktlinjen i nuläget skulle kunna stå i strid med gällande rätt. Vid en domstolsprövning skulle det kunna innebära att riktlinjen upphävs. Stadsledningskontorets samlade bedömning är att de kontroller som bedöms lämpliga att genomföra i nuläget är de kontroller som tydligt ryms inom befintlig lagstiftning och som föreslås genom Göteborgs Stads rutin för kontroller vid rekrytering till befattningar med hög risk för infiltration.

Utifrån det omfattande lagstiftningsarbete som pågår vad gäller bakgrundskontroller och registerkontroller bedömer stadsledningskontoret det som sannolikt att kommunens rättsliga möjligheter att genomföra sådana kontroller inför anställning kommer att utvidgas de kommande åren. Många av de befattningar som bedömts ha hög risk för infiltration kommer sannolikt omfattas av kommande lagstiftning angående registerkontroll för ledande befattningar eller annan befattning som är av väsentlig betydelse för kommunens förmåga att utföra sitt uppdrag som föreslås träda i kraft den 1 mars 2026.

Mot bakgrund av ovanstående föreslår stadsledningskontoret att uppdraget om att ta fram en rutin för hur och när bakgrundskontroller och registerkontroller ska genomföras vid rekrytering förklaras fullgjort, att förslag till Göteborgs Stads rutin för kontroller vid rekrytering till befattningar med hög risk för infiltration antas samt att stadsdirektören får i uppdrag att fatta beslut om revidering i de fall ny lagstiftning föranleder behov av justering av rutinen.

Lotta Sjöberg

Direktör HR och kommunikation

Eva Hessman

Stadsdirektör

§ 563 Ärendenummer SLK-2023-01075

Redovisning av uppdrag att komplettera intervjuguiden i Göteborgs Stads HR-process för rekrytering med fördjupade frågor om kandidatens bakgrund för att bedöma lämplighet för tjänsten

Beslut

Enligt stadsledningskontorets förslag:

Stadsledningskontoret får i uppdrag att ta fram en rutin för hur och när bakgrundskontroller och registerkontroller ska genomföras vid rekrytering.

Kommunstyrelsen tillstyrker stadsledningskontorets förslag och föreslår att kommunfullmäktige beslutar:

1. Samtliga nämnder och styrelser i Göteborgs Stad får i uppdrag att identifiera befattningar i sina verksamheter som bedöms vara utsatta för hög risk för infiltration. Uppdraget ska ha genomförts sex månader efter kommunfullmäktiges beslut.
2. Redovisning av kommunfullmäktiges uppdrag 2021-10-28 § 11 till kommunstyrelsen att komplettera intervjuguiden i stadens HR-process för rekrytering med fördjupade frågor om kandidatens bakgrund för att bedöma lämplighet för tjänsten, antecknas och förklaras fullgjort.

Tidigare behandling

Bordlagt den 8 maj 2024, § 384 och den 29 maj 2024, § 493.

Handlingar

Stadsledningskontorets tjänsteutlåtande den 15 april 2024.

Tilläggsyrkande från SD den 30 april 2024.

Tilläggsyrkande från M och D den 7 juni 2024.

Yrkanden

Daniel Bernmar (V) yrkar bifall till stadsledningskontorets förslag och avslag på övriga yrkanden.

Axel Josefson (M) yrkar bifall till stadsledningskontorets förslag och tilläggsyrkande från M och D den 7 juni 2024.

Propositionsordning

Kommunstyrelsen beslutar först att bifalla stadsledningskontorets förslag.

Ordföranden Jonas Attenius (S) ställer herefter propositioner på bifall respektive avslag på tilläggsyrkandet från M och D och finner att det avslagits.



Protokollsutdrag

Sammanträdesdatum: 2024-06-12

Protokollsutdrag skickas till

Stadsledningskontoret

KF Handling 2024 nr 115



Göteborgs Stad

Stadsledningskontoret

Central Samverkansgrupp
(Ordinarie CSG)

Protokoll 22/2025
Sammanträdesdatum
2025-12-18

Ärendenr:SLK-2025-00057

Utdrag ur protokoll

§ 5 Samverkan före beslut

- a) Samverkan av Uppdraget från kommunstyrelsen till stadsledningskontoret att ta fram en rutin för hur och när bakgrundskontroller och registerkontroller ska genomföras vid rekrytering

Sofia Lindgren föredrar ärendet. Hänvisning görs till utsända handlingar.

Tidplan för ärendet:

- Information i CSG 2025-04-10
- SSG Dialog 2025-05-08
- Information 2025-11-13
- Dialog i CSG 2025-11-27
- Partssamverkan inför beslut i CSG 2025-12-18

Arbetsgivaren redogör de ändringar som har gjorts efter dialogen den 27 november

Partssamverkan förklaras fullgjord

Presentationen biläggs protokollet

Vid protokollet

.....
Anna Wilsson

Protokollet justeras

.....
Eva Hessman, Arbetsgivare

.....
Lisbeth Carlsson Fjällborg, Akademikerförbundet SSR

.....
Martha Zoura
Kommunal

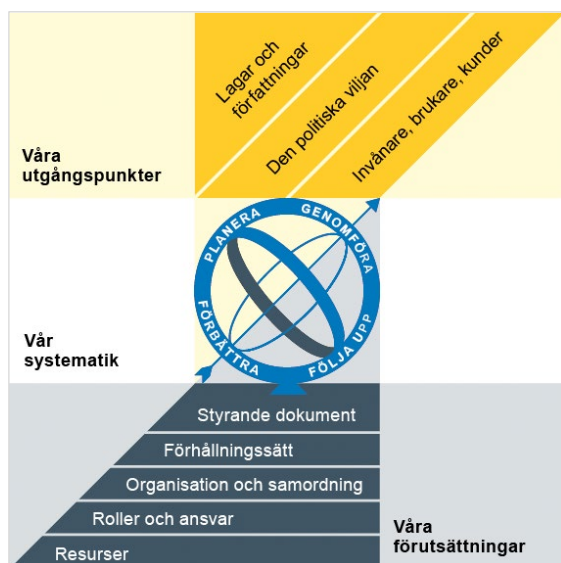
.....
Erik Axelsson Vision

Göteborgs Stads riktlinje för bakgrundskontroller vid rekrytering till befattningar med hög risk för infiltration

Reglerande styrande dokument

Policy
► Riktlinje
Regel
Anvisning
Rutin

Göteborgs Stads styrsystem



Utgångspunkterna för styrningen av Göteborgs Stad är lagar och författningar, den politiska viljan och stadens invånare, brukare och kunder. För att förverkliga utgångspunkterna behövs förutsättningar av olika slag. Stadens politiker har möjlighet att genom styrande dokument beskriva hur de vill realisera den politiska viljan. Inom Göteborgs Stad gäller de styrande dokument som antas av kommunfullmäktige och kommunstyrelsen. Därutöver fastställer nämnder och bolagsstyrelser egna styrande dokument för sin egen verksamhet. Kommunfullmäktiges budget är det övergripande och överordnade styrande dokumentet för Göteborgs Stads nämnder och bolagsstyrelser.

Om Göteborgs Stads styrande dokument

Göteborgs Stads styrande dokument är våra förutsättningar för att vi ska göra rätt saker på rätt sätt. De anger vad nämnder/styrelser och förvaltningar/bolag ska göra, vem som ska göra det och hur det ska göras. Styrande dokument är samlingsbegreppet för dessa dokument.

Stadens grundläggande principer såsom demokratisk grundsyn, principer om mänskliga rättigheter och icke-diskriminering omsätts i praktisk verksamhet genom att de integreras i stadens ordinarie beslutsprocesser. Beredning av och beslut om styrande dokument har en stor betydelse för förverkligandet av dessa principer i stadens verksamheter.

De styrande dokumenten ska göra det tydligt både för organisationen och för invånare, brukare, kunder, leverantörer, samarbetspartners och andra intressenter vad som förväntas av förvaltningar och bolag. De styrande dokumenten ligger till grund för att utkräva ansvar när vi inte arbetar i enlighet med vad som är beslutat.



Beslutad av:
Kommunfullmäktige

Gäller för:
Nämnder och styrelser

Diarienummer:
SLK-2024-00667

Datum och paragraf för beslutet:
[Text]

Dokumentsort:
Riktlinje

Giltighetstid:
Tills vidare

Senast reviderad:
[Datum]

Dokumentansvarig:
Direktör HR och kommunikation

Innehåll

Inledning	4
Syftet med denna riktlinje.....	4
Vem omfattas av riktlinjen	4
Bakgrund	4
Lagbestämmelser	4
Koppling till andra styrande dokument	5
Stödjande dokument.....	5
Vägledning och avsteg.....	5
Riktlinje	7
När bakgrundskontroller ska genomföras	7
Bedömning av befattningen	7
Undantag från bakgrundskontroll enligt riktlinjen	7
Vikten av att följa rekryteringsprocessen och lagstiftning.....	8
Information vid annonsering och intervju	8
Samtycke	8
Genomförande av bakgrundskontroll för slutkandidat.....	8
Hantering av resultatet	9
Bedömning av informationen	10
Dokumentation av bakgrundskontroll	10
Personuppgiftsbehandling	10
Bilagor	10

Inledning

Syftet med denna riktlinje

Syftet med denna riktlinje är att beskriva hur Göteborgs Stad ska arbeta med bakgrundskontroller av slutkandidat vid rekrytering till befattningar med hög risk för infiltration. Bakgrundskontroller är ett komplement till en kvalitativ rekryteringsprocess och ska vara en integrerad del av rekryteringsprocessen. Kontrollerna syftar till att arbetsgivaren anställer personer som är pålitliga, kompetenta och lämpliga för verksamhetens behov.

Vem omfattas av riktlinjen

Denna riktlinje gäller tills vidare för samtliga nämnder och styrelser i Göteborgs Stad.

Riktlinjen gäller vid rekrytering till tillsvidareanställning och till tidsbegränsade anställningar som är sex månader eller längre. Förvaltningen eller bolaget kan bedöma att kontroll ska göras även vid kortare anställning.

Riktlinjen gäller förutom vid rekrytering även när en förvaltning eller ett bolag anlitar en konsult till ett uppdrag som bedömts ha hög risk för infiltration. När det i riktlinjen nedan hänvisas till vad som ska genomföras i samband med rekrytering gäller motsvarande eller så likvärdig hantering som möjligt även vid anlitande av konsult.

Bakgrund

Infiltration av organiserad brottslighet i kommunal verksamhet innebär att kriminella nätverk eller individer försöker få tillgång till och påverka beslut, resurser eller anställningar i kommunala förvaltningar och bolag för att främja sina egna intressen. Detta är ett allvarligt hot mot rättssäkerheten, förtroendet för Göteborgs Stad som offentlig organisation samt tryggheten för våra medarbetare, medborgare och de vi är till för. Enligt beslut i kommunstyrelsen 2024-06-12 § 563 fick stadsledningskontoret i uppdrag att ta fram en rutin för hur och när bakgrundskontroller och registerkontroller ska genomföras vid rekrytering. Enligt beslut i kommunfullmäktige 2024-09-12 § 344 fick samtliga nämnder och styrelser i Göteborgs Stad i uppdrag att identifiera befattningar i sina verksamheter som bedöms vara utsatta för hög risk för infiltration.

Lagbestämmelser

Skyddet för den personliga integriteten regleras i olika författningar, exempelvis regeringsformen (1974:152), Europarådets konvention om skydd för de mänskliga rättigheterna (EKMR) och i EU:s stadga om de grundläggande rättigheterna. Rätt till skydd för personuppgifter finns i EU:s dataskyddsförordning (GDPR). Det finns även internationella överenskommelser som rör skyddet för personlig integritet.

För vissa särskilt utpekade verksamheter finns det krav på att göra kontroller mot belastningsregistret, och ibland även misstankeregistret, innan en person anställs eller på annat visst sätt deltar i verksamheten. Sådana bestämmelser finns bland annat i skollagen (2010:800), lagen (2007:171) om registerkontroll av personal vid vissa boenden som tar emot barn och lagen (2010:479) om registerkontroll av personal som utför vissa insatser åt barn med funktionshinder. Enligt lagen (2013:852) om registerkontroll av personer som ska arbeta med barn finns möjlighet för arbetsgivaren att begära att registerutdrag ska uppvisas innan anställning.

Koppling till andra styrande dokument

Styrande dokument	Koppling till denna riktlinje
Göteborgs Stads policy och riktlinje för arbetsmiljö, medarbetarskap och chefskap	
Göteborgs Stads säkerhetspolicy	
Göteborgs Stads riktlinje för informationssäkerhet	
Göteborgs Stads riktlinje för arbetet mot våldbejakande extremism och radikalisering	

Stödjande dokument

Stödjande dokument	Koppling till denna riktlinje
Göteborgs Stads HR-process för rekrytering	Grundläggande stöd för hur en rekrytering ska genomföras
Metodstöd för identifiering av befattningar med hög risk för infiltration	Ligger till grund för bedömningen av vilka befattningar som ska omfattas av bakgrundskontroll enligt rutinen

Vägledning och avsteg

Göteborgs Stads grundläggande principer såsom demokratisk grundsyn, principer om mänskliga rättigheter och ickediskriminering är viktiga utgångspunkter för hanteringen av bakgrundskontroller. Bakgrundskontrollerna ska hanteras med transparens och med hög grad av respekt för den personliga integriteten.

Att värna den personliga integriteten görs genom att säkerställa att den information som bakgrundskontroller genererar hanteras med diskretion, på ett respektfullt sätt och endast delas med de som bedöms behöva ta del av informationen för att kunna göra en bedömning av lämplighet för tjänsten.

För att värna de sökandes personliga integritet ska arbetsgivaren inte inhämta mer information än vad som är nödvändigt i en viss situation. Syftet och nyttan med bakgrundsinformationen ska vägas mot det intrång i den personliga integriteten som inhämtandet innebär.

Bedömning av kandidatens lämplighet i uppdraget ska alltid utgå ifrån den tilltänkta befattningen och vilka potentiella risker eventuellt tidigare händelser i personens bakgrund kan bedömas ha i det sammanhanget. Att en bakgrundskontroll visar på tidigare händelser ska inte per automatik vara ett hinder för anställning.

Det är viktigt att vara transparent gentemot sökande om att bakgrundskontroller är en del av rekryteringsprocessen.

Riktlinje

När bakgrundskontroller ska genomföras

Bakgrundskontroller enligt denna riktlinje ska genomföras av slutkandidat vid rekrytering till befattningar som bedöms ha hög risk för infiltration.

Bedömning av befattningen

Varje nämnd och styrelse har våren 2025 genomfört en riskbedömning för att identifiera befattningar med hög risk för infiltration. För de befattningar där det bedöms föreligga risk för infiltration kan konsekvenserna av infiltrationen variera. Ju mer omfattande och negativa konsekvenser, desto högre bedöms konsekvensnivån bli. Befattningarna som bedömts ha risk för infiltration har graderats i nivå 1, 2, 3 eller 4.

I nivå 1 finns det risk för infiltration men den bedöms få låg konsekvens och ska kunna hanteras i det dagliga arbetet genom arbetssätt. De befattningar som faller inom nivå 2, 3 eller 4 bedöms ha hög risk för infiltration och påverkan vid infiltration skulle då bli större. För befattningar inom nivå 2, 3 och 4 ska därför bakgrundskontroller genomföras.

Varje nämnd och styrelse ansvarar för att riskbedömningen är uppdaterad. I samband med framtagande av kravprofil och planering av rekrytering ska kontrolleras om det bedöms föreligga hög risk för infiltration för den aktuella befattningen. Till stöd för bedömningen finns ett framtaget metodstöd.

Om den chef som ska besluta om anställning är osäker på om befattningen kategoriserats som en tjänst med hög risk för infiltration bör chefen vända sig till HR- och/eller säkerhetsfunktion inom förvaltningen eller bolaget.

Undantag från bakgrundskontroll enligt riktlinjen

Rekrytering av förvaltnings- och bolagschefer omfattas inte av riktlinjen. För dessa gäller Göteborgs Stads riktlinjer för rekrytering, utveckling och avveckling av förvaltnings- och bolagschefer.

Riktlinjen gäller inte heller för de tjänster som omfattas av säkerhetsprovning i enlighet med säkerhetsskyddslagstiftningen.

Omplacering eller stadigvarande förflyttning är inte att betrakta som rekrytering i enlighet med denna riktlinje. Bakgrundskontroll enligt denna riktlinje ska därför inte genomföras.

Bolag som redan har framarbetade rutiner för bakgrundskontroller utifrån identifierade behov och som genomförs i enlighet med EKMR, GDPR och övrig svensk lag får själva välja om de ska fortsätta med sina upparbetade arbetssätt eller tillämpa denna riktlinje. För övriga gäller riktlinjen.

Vikten av att följa rekryteringsprocessen och lagstiftning

Grundläggande för att säkerställa att en kandidat är pålitlig, kompetent och lämplig för den aktuella tjänsten är att följa alla steg i ordinarie rekryteringsprocess. Det innebär att bakgrundskontroller enligt denna riktlinje är ett komplement till och ska vara en integrerad del av rekryteringsprocessen.

Registerkontroller som genomförs utifrån lagkrav eller med stöd av lag eller utifrån politiska beslut påverkas inte av denna riktlinje utan ska fortsätta genomföras.

Information vid annonsering och intervju

När en tjänst i nivå 3 eller 4 annonseras ska det finnas information om att bakgrundskontroll av slutkandidat kommer att genomföras som en del av rekryteringsprocessen. Information om vad bakgrundskontrollen innebär ges vid första intervjutillfället eller på annat lämpligt sätt i ett tidigt skede av rekryteringsprocessen. Arbetsgivaren ska fråga slutkandidaten om det finns något särskilt i kandidatens bakgrund som kan komma fram vid bakgrundskontrollen och som kandidaten vill berätta om innan kontrollen genomförs.

Samtycke

Arbetsgivaren ska begära ett skriftligt samtycke från slutkandidaten om att den fördjupade bakgrundskontrollen får genomföras. Samtycket är en integritetshöjande åtgärd som innebär att slutkandidaten ger arbetsgivaren rätten att inhämta de uppgifter som omfattas av bakgrundskontrollen. För den kandidat som inte vill lämna samtycke kommer rekryteringsprocessen att avslutas.

Genomförande av bakgrundskontroll för slutkandidat

Nedan görs en beskrivning av vilka kontroller som ska genomföras av slutkandidat inom den grundläggande respektive den fördjupade bakgrundskontrollen, utöver vad som framgår av ordinarie rekryteringsprocess.

Kontroller som ska göras i den grundläggande bakgrundskontrollen

Den grundläggande bakgrundskontrollen görs för befattningar i nivå 2, 3 och 4.

- Kontrollera i aktuellt it-stöd om kandidaten tidigare varit anställd hos arbetsgivaren; i Göteborgs Stads förvaltningar alternativt i rekryterande bolag och jämför uppgifterna med kandidatens CV.
- Nuvarande chef ska alltid vara referent. Om kandidaten för närvarande inte är i arbete kan den senaste chefen vara referent i stället.
- Verifiera referenspersoner och deras relation till kandidaten exempelvis genom att inhämta kontaktuppgifter från aktuell hemsida eller genom kontakt direkt med arbetsgivaren/organisationen.
- Verifiera att uppgifterna i kandidatens CV är korrekta; exempelvis utbildningar, examen, legitimation, intyg och arbetslivserfarenhet i den utsträckning det är relevant.

Kontrollerna kan exempelvis göras genom:

- att kontakta aktuellt lärosäte för kontroll av utbildning, examen
 - att kontakta aktuell myndighet för kontroll av legitimation, intyg, körkort
 - referenstagning eller genom att begära arbetsintyg för kontroll av arbetslivserfarenhet.
- När det finns uttryckligt stöd i lag ska utdrag från belastningsregistret uppvisas inför beslut om anställning.

Kontroller som ska göras i den fördjupade bakgrundskontrollen

Den fördjupade bakgrundskontrollen görs för befattningar i nivå 3 och 4.

- Kontroll av personalia; att kandidaten är den person som den utger sig för att vara; exempelvis personnummer och folkbokföring.
- Kontroll av ekonomin; exempelvis skulder, näringsförbud, betalningsanmärkningar och årsinkomster.
- Kontroll av juridiska frågor; eventuella ärenden och domar hos allmänna domstolar och förvaltningsdomstolar.
- Kontroll av bolagsengagemang; exempelvis styrelseuppdrag, företagsäganden, ledande befattningar, kontroll av företag.
- Kontroll av media och internet; exempelvis förekomst på internet, sociala medier och nyhetskällor.

Den fördjupade bakgrundskontrollen utförs av extern leverantör. I dessa fall kan även punkt 3 och 4 i den grundläggande kontrollen genomföras av den externa leverantören.

Hantering av resultatet

När extern leverantör används för att genomföra bakgrundskontrollen ska arbetsgivaren ta del av resultatet genom muntlig redogörelse från leverantören. Inga handlingar ska skickas till arbetsgivaren. Det bör alltid vara minst två personer som tar emot informationen från bakgrundskontrollen och gör bedömningen av kandidatens lämplighet i förhållande till befattningen.

Det är en delikat uppgift att kunna värdera de uppgifter som framkommer i bakgrundskontrollen och dessa uppgifters relevans för den specifika tjänsten och om relevans saknas kunna bortse från de uppgifter som kommit fram utan att de påverkar den fortsatta rekryteringsprocessen och eventuella anställningen. Mot denna bakgrund bör inte den som beslutar om anställning vara delaktig i bedömningen av informationen från den fördjupade bakgrundskontrollen. Undantag kan göras om dennes kompetens särskilt behövs i bedömningen av kandidatens lämplighet i förhållande till befattningen.

Informationen från den fördjupade bakgrundskontrollen delas endast med de som bedöms behöva ta del av den för att kunna göra en bedömning av lämpligheten för befattningen.

Personuppgifter om politiska åsikter och religiös eller filosofisk övertygelse som behandlas inom ramen för bakgrundskontrollerna får lämnas ut till tredje part endast om det inom arbetsrätten eller inom områdena social trygghet och socialt skydd finns en skyldighet för den personuppgiftsansvarige att göra det eller om den registrerade uttryckligen har samtyckt till utlämnandet.

Bedömning av informationen

Bedömning av kandidatens lämplighet ska alltid utgå från den befattning som rekryteringen avser och vilka potentiella risker eventuellt tidigare händelser i personens bakgrund kan innebära för den specifika befattningen. Uppgifterna som framkommer i bakgrundskontrollen utgör underlag vid bedömningen av den sökandens lämplighet för den aktuella anställningen.

Efter genomförd bakgrundskontroll återkopplar arbetsgivaren muntligen till kandidaten om resultatet.

Framkommer uppgifter i bakgrundskontrollen som arbetsgivaren bedömer vara försvårande för kandidaten ska kandidaten kallas till en kompletterande intervju. En sådan intervju kan ge kandidaten möjlighet att förklara omständigheterna kring uppgifterna som framkommit.

Dokumentation av bakgrundskontroll

Någon dokumentation från den fördjupade bakgrundskontrollen får inte göras.

Eventuell dokumentation från den grundläggande bakgrundskontrollen görs i anvisat IT-stöd för rekrytering. Dokumentation om uppvisat utdrag från belastningsregistret görs dock i enlighet med ordinarie rutin på förvaltningen.

Personuppgiftsbehandling

Personuppgiftsansvar

Nämnder och styrelser är personuppgiftsansvariga för den personuppgiftsbehandling som sker vid bakgrundskontrollerna.

Generellt om personuppgiftsbehandling

Vid behandling av personuppgifter ska Dataskyddsförordningen (GDPR) följas. Inför rekryteringen görs bedömning att risknivån för befattningen är korrekt och att de uppgifter som kontrolleras är nödvändiga för att minimera risken för infiltration.

Bilagor

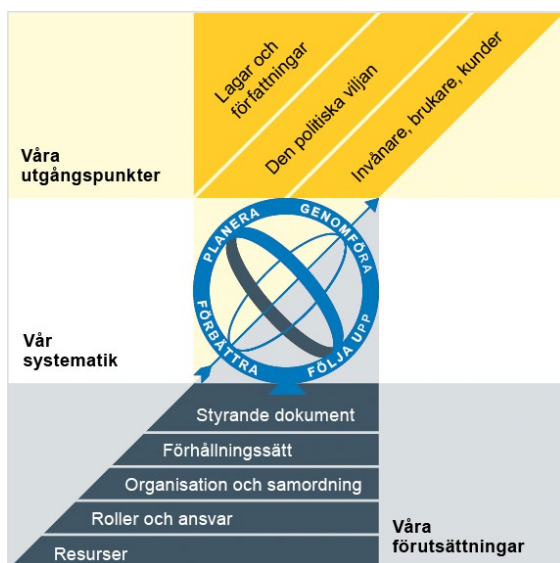
Metodstöd för identifiering av befattningar med hög risk för infiltration

Göteborgs Stads rutin för kontroller vid rekrytering till befattningar med hög risk för infiltration

Reglerande styrande dokument

Policy
Riktlinje
Regel
Anvisning
► **Rutin**
Instruktion

Göteborgs Stads styrsystem



Utgångspunkterna för styrningen av Göteborgs Stad är lagar och författningar, den politiska viljan och stadens invånare, brukare och kunder. För att förverkliga utgångspunkterna behövs förutsättningar av olika slag. Stadens politiker har möjlighet att genom styrande dokument beskriva hur de vill realisera den politiska viljan. Inom Göteborgs Stad gäller de styrande dokument som antas av kommunfullmäktige och kommunstyrelsen. Därutöver fastställer nämnder och bolagsstyrelser egna styrande dokument för sin egen verksamhet. Kommunfullmäktiges budget är det övergripande och överordnade styrande dokumentet för Göteborgs Stads nämnder och bolagsstyrelser.

Om Göteborgs Stads styrande dokument

Göteborgs Stads styrande dokument är våra förutsättningar för att vi ska göra rätt saker på rätt sätt. De anger vad nämnder/styrelser och förvaltningar/bolag ska göra, vem som ska göra det och hur det ska göras. Styrande dokument är samlingsbegreppet för dessa dokument.

Stadens grundläggande principer såsom demokratisk grundsyn, principer om mänskliga rättigheter och icke-diskriminering omsätts i praktisk verksamhet genom att de integreras i stadens ordinarie beslutsprocesser. Beredning av och beslut om styrande dokument har en stor betydelse för förverkligandet av dessa principer i stadens verksamheter.

De styrande dokumenten ska göra det tydligt både för organisationen och för invånare, brukare, kunder, leverantörer, samarbetspartners och andra intressenter vad som förväntas av förvaltningar och bolag. De styrande dokumenten ligger till grund för att utkräva ansvar när vi inte arbetar i enlighet med vad som är beslutat.

Styrande dokument			
Kommunala föreskrifter		Planerande och reglerande styrande dokument	
Normgivning mot enskild	Riktade styrande dokument	Planerande styrande dokument	Reglerande styrande dokument

Beslutad av:
Kommunstyrelsen

Gäller för:
Nämnder och styrelser

Diarienummer:
SLK-2024-00667

**Datum och paragraf för
beslutet:**
[Text]

Dokumentsort:
Rutin

Giltighetstid:
Tills vidare

Senast reviderad:
[Datum]

Dokumentansvarig:
Direktör HR och
kommunikation

Innehåll

Inledning	4
Syftet med denna rutin	4
Bakgrund	4
Vem omfattas av rutinen	4
Förhållningssätt	4
Koppling till andra styrande dokument	4
Stödjande dokument	5
Rutin	6
Bedömning av befattningen	6
Undantag från rutinen	6
Vikten av att följa rekryteringsprocessen och lagstiftning	7
Genomförande av kontroll	7
Registerkontroll	7
Efter genomförd kontroll	8
Bilagor	8

Inledning

Syftet med denna rutin

Syftet med denna rutin är att beskriva hur Göteborgs Stad ska arbeta vid rekrytering till befattningar med hög risk för infiltration. Kontrollerna av slutkandidat ska vara en integrerad del av rekryteringsprocessen och syftar till att arbetsgivaren anställer personer som är pålitliga, kompetenta och lämpliga för verksamhetens behov.

Bakgrund

Infiltration av organiserad brottslighet i kommunal verksamhet innebär att kriminella nätverk eller individer försöker få tillgång till och påverka beslut, resurser eller anställningar i kommunala förvaltningar och bolag för att främja sina egna intressen. Detta är ett allvarligt hot mot rättssäkerheten, förtroendet för Göteborgs Stad som offentlig organisation samt tryggheten för våra medarbetare, medborgare och de vi är till för. Enligt beslut i kommunstyrelsen 2024-06-12 § 563 fick stadsledningskontoret i uppdrag att ta fram en rutin för hur och när bakgrundskontroller och registerkontroller ska genomföras vid rekrytering. Enligt beslut i kommunfullmäktige 2024-09-12 § 344 fick samtliga nämnder och styrelser i Göteborgs Stad i uppdrag att identifiera befattningar i sina verksamheter som bedöms vara utsatta för hög risk för infiltration.

Vem omfattas av rutinen

Denna rutin gäller tills vidare för samtliga nämnder och styrelser i Göteborgs Stad.

Rutinen gäller vid rekrytering till tillsvidareanställning och till tidsbegränsade anställningar som är sex månader eller längre. Förvaltningen eller bolaget kan bedöma att kontroll ska göras av slutkandidat även vid kortare anställning.

Förhållningssätt

Göteborgs Stads grundläggande principer såsom demokratisk grundsyn, principer om mänskliga rättigheter och ickediskriminering är viktiga utgångspunkter vid rekrytering. Kontrollerna genomförs med transparens och med hög grad av respekt för den personliga integriteten.

Koppling till andra styrande dokument

Styrande dokument	Koppling till denna rutin
Göteborgs Stads policy och riktlinje för arbetsmiljö, medarbetarskap och chefskap	

Göteborgs Stads säkerhetspolicy	
Göteborgs Stads riktlinje för informationssäkerhet	
Göteborgs Stads riktlinje för arbetet mot våldbejakande extremism och radikaliserings	

Stödjande dokument

Stödjande dokument	Koppling till denna rutin
Göteborgs Stads HR-process för rekrytering	Grundläggande stöd för hur en rekrytering ska genomföras
Metodstöd för identifiering av befattningar med hög risk för infiltration	Ligger till grund för bedömningen av vilka befattningar som ska omfattas av kontroll enligt rutinen

Rutin

Kontroller enligt denna rutin ska genomföras av slutkandidat vid rekrytering till befattningar som bedöms ha hög risk för infiltration.

Bedömning av befattningen

Varje nämnd och styrelse har våren 2025 genomfört en riskbedömning för att identifiera befattningar med hög risk för infiltration. För de befattningar där det bedöms föreligga risk för infiltration kan konsekvenserna av infiltrationen variera. Ju mer omfattande och negativa konsekvenser, desto högre bedöms konsekvensnivån bli. Befattningarna som bedömts ha risk för infiltration har graderats i nivå 1, 2, 3 eller 4.

I nivå 1 finns det risk för infiltration men den bedöms få låg konsekvens och ska kunna hanteras i det dagliga arbetet genom exempelvis arbetssätt. De befattningar som faller inom nivå 2, 3 eller 4 bedöms ha hög risk för infiltration och påverkan vid infiltration skulle då bli större. För befattningar inom nivå 2, 3 och 4 ska därför kontroller enligt denna rutin genomföras.

Varje nämnd och styrelse ansvarar för att riskbedömningen är uppdaterad. I samband med framtagande av kravprofil och planering av rekrytering ska kontrolleras om det bedöms föreligga hög risk för infiltration för den aktuella befattningen. Till stöd för bedömningen finns ett framtaget metodstöd.

Om den chef som ska besluta om anställning är osäker på om befattningen kategoriserats som en tjänst med hög risk för infiltration bör chefen vända sig till HR- och/eller säkerhetsfunktion inom förvaltningen eller bolaget.

Undantag från rutinen

Rekrytering av förvaltnings- och bolagschefer omfattas inte av rutinen. För dessa gäller Göteborgs Stads riktlinjer för rekrytering, utveckling och avveckling av förvaltnings- och bolagschefer.

Rutinen gäller inte heller för de tjänster som omfattas av säkerhetsprövning i enlighet med säkerhetsskyddslagstiftningen.

Omplacering eller stadigvarande förflyttning är inte att betrakta som rekrytering i enlighet med denna rutin.

Bolag som redan har framarbetade rutiner för bakgrundskontroller utifrån identifierade behov och som genomförs i enlighet med Europeiska konventionen om skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna (EKMR), GDPR och övrig svensk lag får själva välja om de ska fortsätta med sina upparbetade arbetssätt eller tillämpa denna rutin. För övriga gäller rutinen.

Vikten av att följa rekryteringsprocessen och lagstiftning

Grundläggande och obligatoriskt för att säkerställa att en kandidat är pålitlig, kompetent och lämplig för den aktuella tjänsten är att följa alla steg i Göteborgs Stads HR-process för rekrytering.

Registerkontroller som genomförs utifrån lagkrav eller med stöd av lag eller utifrån politiska beslut påverkas inte av denna rutin utan ska fortsätta genomföras.

Genomförande av kontroll

Nedan görs en beskrivning av vilka kontroller som ska genomföras av slutkandidat vid rekrytering till en befattning som bedömts ha hög risk för infiltration.

- Kontrollera i aktuellt it-stöd om kandidaten tidigare varit anställd hos arbetsgivaren; i Göteborgs Stads förvaltningar alternativt i rekryterande bolag och jämför uppgifterna med kandidatens CV.
- Nuvarande chef ska alltid vara referent. Om kandidaten för närvarande inte är i arbete kan den senaste chefen vara referent i stället.
- Verifiera referenspersoner och deras relation till kandidaten exempelvis genom att inhämta kontaktuppgifter från aktuell hemsida eller genom kontakt direkt med arbetsgivaren/organisationen.
- Verifiera att uppgifterna i kandidatens CV är korrekta; exempelvis utbildningar, examen, legitimation, intyg och arbetslivserfarenhet i den utsträckning det är relevant.

Kontrollerna kan exempelvis göras genom:

- att kontakta aktuellt lärosäte för kontroll av utbildning, examen
 - att kontakta aktuell myndighet för kontroll av legitimation, intyg, körkort
 - referenstagning eller genom att begära arbetsintyg för kontroll av arbetslivserfarenhet.
- När det finns uttryckligt stöd i lag ska utdrag från belastningsregistret uppvisas inför beslut om anställning.

Registerkontroll

Enligt förslag från regeringen (proposition 2025/26:21) ska möjligheten att begära utdrag från belastningsregistret utvidgas till att omfatta fler befattningar från den 1 mars 2026. Dessa kontroller avser exempelvis ledande befattningar eller annan befattning som är av väsentlig betydelse för kommunens förmåga att utföra sitt uppdrag i kommunen. Om denna lagstiftning träder i kraft behöver varje förvaltning och bolag genom en individuell prövning bedöma om det finns lagstöd för att genomföra registerkontroll för den befattning som bedömts ha hög risk för infiltration. Det vill säga om den befattning där förvaltningen eller bolaget har bedömt att det finns hög risk för infiltration faller inom ramen för lagens definition av ledande befattning eller befattning som är av väsentlig betydelse för kommunens förmåga att utföra sitt uppdrag.

Efter genomförd kontroll

Uppgifterna som framkommer i kontrollen utgör del av underlaget vid bedömningen av den sökandens lämplighet för den aktuella befattningen. Framkommer uppgifter i kontrollen som arbetsgivaren bedömer vara försvårande för kandidaten, ska kandidaten kontaktas för att få information och ges möjlighet att förklara omständigheterna kring uppgifterna.

Eventuell dokumentation från kontrollen görs i anvisat IT-stöd för rekrytering.

Dokumentation om uppvisat utdrag från belastningsregistret görs dock i enlighet med ordinarie rutin på förvaltningen.

Bilagor

Metodstöd för identifiering av befattningar med hög risk för infiltration