

## **Yrkande angående** – Redovisning av uppdrag om stadens rutiner vid nyanställning för att förhindra rekrytering av personer med konstaterad koppling till organiserad brottslighet eller våldsbejakande extremism.

### **Förslag till beslut**

I kommunstyrelsen:

1. Stadsledningskontoret ges i uppdrag att begära ut utdrag ur belastningsregistret vid nyanställningar och för vikarier.
2. Stadsledningskontoret ges i uppdrag att, vid saklig grund, använda sig av lagutrymmet för att skyndsamt häva pågående anställning för personer med koppling till extremism och gängkriminalitet.
3. I övrigt bifalla Stadsledningskontorets förslag

I kommunstyrelsen och kommunfullmäktige:

1. Äldre samt vård- och omsorgsnämnden och nämnden för funktionsstöd ges i uppdrag att, vid saklig grund, använda sig av lagutrymmet för att skyndsamt häva pågående anställning för personer med koppling till extremism och gängkriminalitet.
2. I övrigt bifalla Stadsledningskontorets förslag

### **Yrkandet**

Göteborgs stad måste göra allt som står i dess makt för att försäkra sig om att det i stadens verksamheter inte anställs individer med bakgrund från gängkriminalitet, rörelser, ideologier eller miljöer som inte accepterar en demokratisk samhällsordning.

För att öka tryggheten för vårdtagare bör kommunen begära ut ett utdrag ur belastningsregistret vid nyanställningar inom hemvård, rehabilitering, stöd och service. Syftet med att begära utdragen är för att skydda de som behöver vård och omsorg. Inkluderande särskilda boenden och LSS. Stadens verksamheter har mycket förtroendeskapande aktiviteter. Personal hjälper folk att gå och handla, använder deras kort och hjälper till med ekonomi. Det finns många tillfällen att missbruka förtroendet.

Flera tingsrättsdomar visar att personliga assistenter som dömts för att ha stulit från brukarna, tidigare har begått brott. Det handlar bland annat om stöld, våld, förmögenhetsbrott, ekonomiska brott och sexualbrott.

Skolan har en viktig roll i arbetet mot våldsbejakande extremism. En bra utbildning i en trygg skola som arbetar med skolans demokratiska uppdrag kan förebygga att unga involveras i våldsbejakande extremism. Skolan ska utbilda och fostra aktiva, kreativa, kompetenta och ansvarskännande individer och medborgare som respekterar och bejakar samhällets grundläggande värden. I skolan ska barn och elever få kunskaper, förmågor och värderingar som gör det möjligt att delta aktivt i samhället. Enligt skollagen är arbetsgivaren skyldig att begära att den som erbjuds anställning inom förskoleverksamhet, skola och skolbarnsomsorg lämnar utdrag ur belastningsregistret. Den som inte lämnat ett registerutdrag får inte anställas. Lagen gäller även uppdragstagare, lärarstudenter och vissa vuxenstuderande samt deltagande i arbetsmarknadspolitiska program. Motsvarande skyldighet finns vid nyanställning av arbetstagare vid hem för vård och boende för unga, HVB-hem.

Kommunen som arbetsgivare är undantagen belastningsregistrets stränga sekretess och kan begära ut uppgifter ur belastningsregistret för kontroll att den arbetssökande inte är straffad sedan tidigare.

## **Myndigheter som har rätt att få fullständiga uppgifter**

Förordning (1999:1134) om belastningsregister

**11 §** Uppgifter ur belastningsregistret om brott som lett till någon annan påföljd än penningböter ska lämnas ut om det begärs av

5. en statlig eller kommunal myndighet som beslutar om anställning av personal inom psykiatrisk sjukvård, vård av utvecklingsstörda, vård av barn och ungdom eller tvångsvård av missbrukare, i fråga om den som myndigheten avser att anställa eller anlita som uppdragstagare,

8. en socialnämnd, i ärenden om

- a) utseende av kontaktperson eller kontaktfamilj enligt 3 kap. 6 b § socialtjänstlagen (2001:453) för en person som inte har fyllt 21 år,
- b) vårdnad om barn, barns boende, umgänge med barn, medgivande att ta emot barn m.m. enligt 5 kap. 2 §, 6 kap. 6, 6 a och 8-10 §§ socialtjänstlagen,
- c) adoption enligt 6 kap. 12-16 §§ socialtjänstlagen,
- d) åtgärder enligt lagen (1990:52) med särskilda bestämmelser om vård av unga eller lagen (1998:870) om vård av missbrukare i vissa fall, eller
- e) utseende av särskild handläggare enligt 9 § lagen (2020:616) om verkställighet av ungdomsövervakning,

10. en kommunal myndighet, i ärenden om serveringstillstånd enligt alkohollagen (2010:1622) och i ärenden om tillstånd för försäljning av

tobaksvaror enligt lagen (2018:2088) om tobak och liknande produkter, i fråga om den som ärendet gäller,

14. en överförmyndare eller överförmyndarnämnd, i ärenden där en lämplighetsprövning ska göras, i fråga om

a) den som överförmyndaren eller nämnden avser att utse eller avser att föreslå att rätten utser till förmyndare, god man eller förvaltare, eller

b) den som är förmyndare, god man eller förvaltare,

**Tilläggsyrkande**  
2021-05-28

Demokraterna

## **2.1.1 Redovisning av uppdrag om stadens rutiner vid nyanställning för att förhindra rekrytering av personer med konstaterad koppling till organiserad brottslighet eller våldsbejakande extremism**

### **Förslag till beslut**

I kommunstyrelsen och kommunfullmäktige:

1. Kommunstyrelsen får i uppdrag att ta fram rutiner, processer samt kostnader för att regelbundet kunna begära utdrag mot öppna register hos domstolarna och andra myndigheter, för kommunens anställda inklusive politiker, med respekt för den anställdes integritet
2. Kommunstyrelsen ges i uppdrag att ta fram en fördjupad riskbedömning och åtgärdsplan gällande otillbörlig påverkan av kommunens anställda.

### **Yrkandet**

För att kunna upptäcka och förebygga narkotika-, vålds- och sexualbrott samt kopplingar till organiserad brottslighet, behöver Göteborg löpande och regelbundet begära utdrag ur öppna belastningsregister för stadens anställda, i likhet med Södertäljes kommun. Det är viktigt att säkerställa den anställdes integritet i ett sådant förfarande.



### Tjänsteutlåtande

Utfärdat 2021-05-05

Diarienummer 1365/20

Handläggare

Sofia Lindgren

Telefon: 031-368 00 92

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

## Redovisning av uppdrag om stadens rutiner vid nyanställning för att förhindra rekrytering av personer med konstaterad koppling till organiserad brottslighet eller våldsbejakande extremism

### Förslag till beslut

I kommunstyrelsen:

1. Kommunstyrelsens uppdrag 2020-11-11 § 924 p1 till stadsledningskontoret, att säkerställa att stadens rutiner för nyanställning av fast och vikarierande personal förhindrar rekrytering av personer med av polisen, säkerhetstjänst eller annan rättsvårdande myndighet konstaterad koppling till organiserad brottslighet eller våldsbejakande extremism samt om gällande rutiner ej bedöms uppfylla detta föreslå kommunstyrelsen förtydliganden och skärpningar med kommunstyrelsens personalberedning som avstämningsyta under arbetsprocessen, förklaras fullgjort.
2. Kommunstyrelsens uppdrag 2020-11-11 § 924 p2 till stadsledningskontoret, att redovisa stadens rutiner vid nyanställningar och för vikarier i avsikt att säkerställa att inga kopplingar finns till extremism, gängkriminalitet eller andra odemokratiska handlingar, förklaras fullgjort.

I kommunstyrelsen och kommunfullmäktige:

1. Äldre samt vård- och omsorgsnämnden och nämnden för funktionsstöd får i uppdrag att inför nyanställning till tjänster där personal utför vissa insatser i hemmet åt äldre personer eller personer med funktionsnedsättning, be den sökande att uppvisa ett utdrag från belastningsregistret.
2. Kommunstyrelsen får i uppdrag att tillsammans med nämnden för intraservice komplettera intervjuguiden i Göteborgs Stads HR-process för rekrytering med fördjupade frågor om kandidatens bakgrund för att bedöma den sökandes lämplighet för den aktuella tjänsten.
3. Kommunstyrelsen får i uppdrag att implementera drogtestar som en del av den säkerhetsprövning som görs vid nyanställningar till säkerhetsklassade tjänster i förvaltningar och bolag.

### Sammanfattning

Kommunstyrelsen beslutade 2020-11-11 § 924 i enlighet med yrkande av S och D med tillägg enligt yrkande från D att ge stadsledningskontoret i uppdrag att redovisa och ge

förslag hur stadens rutiner vid nyanställning kan förhindra rekrytering av personer med av rättsvårdande myndigheter konstaterad koppling till organiserad brottslighet eller våldsbejakande extremism. Arbetsgivare har, med vissa begränsningar i lag och avtal, fri anställningsrätt och kan därigenom bestämma vilka krav som ska ställas på den arbetssökande eller vilka kontroller och tester som ska göras. Göteborgs Stad har en gemensam HR-process för rekrytering där vissa kontroller ska göras; säkerställa identitet och arbetstillstånd, referenstagning, kontrollera examina och legitimationer samt fråga om bisyssla. Där lagkrav finns ska utdrag från belastningsregistret begäras in. Vid en säkerhetsklassad tjänst ska en säkerhetsprövning göras. Ökade kontroller inför nyanställning innebär en högre säkerhet för de personer som tar del av Göteborgs Stads tjänster samtidigt som kontrollerna innebär ett intrång i den personliga integriteten för de personer som söker anställning i Göteborgs Stad. Stadsledningskontoret föreslår utökad användning av utdrag från belastningsregistret där personal utför vissa insatser i hemmet åt äldre personer eller personer med funktionsnedsättning, fördjupade intervjufrågor inför anställning samt implementering av drogtestar som en del av säkerhetsprövningen vid nyanställning. De föreslagna åtgärderna är avvägda mellan att skapa en högre säkerhet för kommunens invånare och den arbetssökandes integritet.

## **Bedömning ur ekonomisk dimension**

Kostnaderna för att betala lön och andra förmåner till medarbetare anställda i Göteborgs Stad utgör en stor del av kommunens utgifter varje år. När en medarbetare är nyanställd behövs introduktion och inskolning innan medarbetaren kan utföra sitt arbete fullt ut. Det medför således ökade kostnader för Göteborgs Stad när en medarbetare avslutar sin tjänst och en ny medarbetare rekryteras istället.

Förslaget att utvidga begäran om utdrag ur belastningsregistret inför nyanställning till att även omfatta tjänster där personal utför vissa insatser i hemmet åt äldre personer eller personer med funktionsnedsättning beräknas inte medföra några ökade kostnader för Göteborgs Stad. Inte heller förslaget att komplettera intervjuguiden i anställningsrutinerna med fördjupade frågor om kandidatens bakgrund beräknas medföra ytterligare kostnader.

Stadsledningskontoret har inte inom ramen för det här uppdraget gjort en fördjupad analys av vad det skulle kosta att införa drogtestar som en del av säkerhetsprövningen vid nyanställning till säkerhetsklassade tjänster. Införs drogtestar som en del av säkerhetsprövningen kommer det dock att innebära vissa ökade kostnader för Göteborgs Stad eftersom testerna bör utföras och analyseras av en extern aktör. Det krävs närmare utredning för att konstatera om tjänsten ryms inom befintliga avtal med företagshälsovården eller om det finns behov av en ny upphandling där dessa tjänster ingår.

Hur många säkerhetsklassade tjänster som finns i Göteborgs Stad och antalet säkerhetsprövningar som varje år genomförs vid nyanställning ska av säkerhetsskäl inte uppges. I jämförelse med vad varje nyanställning beräknas kosta totalt skulle kostnaden för drogtestar inom ramen för säkerhetsprövningen utgöra en förhållandevis liten andel. De drogtestar som idag genomförs på företagshälsovården vid misstanke om att en medarbetare i någon av stadens förvaltningar varit påverkad i tjänsten kostar ungefär 1 000 kronor. Då ingår drogtestmaterial och analys av substanserna amfetamin, cannabis, kokain, morfin, subitex och benzodiazepiner. Stadsledningskontorets bedömning är att kostnaden för att implementera drogtest som en del av säkerhetsprövningen vid

nyanställning till en säkerhetsklassad tjänst borde rymmas inom respektive nämnd och styrelsens budget.

## **Bedömning ur ekologisk dimension**

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

## **Bedömning ur social dimension**

Syftet med de föreslagna åtgärderna är att stärka skyddet och öka säkerheten för alla som nyttjar de tjänster som Göteborgs Stad tillhandahåller inom ramen för sitt kommunala uppdrag. De grupper som väntas påverkas särskilt är barn, äldre och personer med funktionsnedsättning eftersom dessa personer många gånger är särskilt beroende av Göteborgs Stads tjänster. Dessa personer ska kunna känna sig trygga när de träffar och får stöd av medarbetare i Göteborgs Stad. Barn har särskilda rättigheter till skydd i enlighet med Barnkonventionen. Vid alla åtgärder som rör barn ska i första hand beaktas vad som bedöms vara barnets bästa.

Samtidigt som ökade kontroller inför nyanställning innebär en högre säkerhet för de personer som tar del av Göteborgs Stads tjänster innebär kontrollerna ett intrång i den personliga integriteten för de personer som söker anställning i Göteborgs Stad. Den personliga integriteten handlar bland annat om att kunna kontrollera uppgifter om sig själv och utomståendes möjligheter att ta del av sådana uppgifter. De föreslagna åtgärderna är avvägda mellan att skapa en högre säkerhet för kommunens invånare och den arbetssökandes integritet.

Oavsett vilket underlag och vilken information som samlas in under rekryteringsprocessen är det av stor vikt att den som rekryterar inte grundar sitt beslut på någon omständighet som går att hänföra till diskrimineringsgrunderna. Risken för att rekryterande chef väger in sådant som inte har relevans för kandidatens lämplighet för tjänsten ökar ju fler uppgifter som samlas in.

## **Samverkan**

Partssamverkan har skett med de fackliga organisationerna i CSG den 25 februari, 15 april och 29 april 2021. Information har även lämnats till KFR den 17 mars och 21 april 2021.

## **Bilaga**

Kommunstyrelsens protokollsutdrag 2020-11-11 § 924

## Ärendet

Stadsledningskontoret har av kommunstyrelsen fått i uppdrag att redovisa och ge förslag hur stadens rutiner vid nyanställning kan förhindra rekrytering av personer med av rättsvårdande myndigheter konstaterad koppling till organiserad brottslighet eller våldsbejakande extremism. Stadsledningskontoret föreslår utökad användning av utdrag från belastningsregistret där personal utför vissa insatser i hemmet åt äldre personer eller personer med funktionsnedsättning, fördjupade intervjufrågor inför anställning samt implementering av drogtest som en del av säkerhetsprovningen inför nyanställning.

## Beskrivning av ärendet

Kommunstyrelsen beslutade 2020-11-11 § 924 i enlighet med yrkande av S och D med tillägg enligt yrkande från D att ge stadsledningskontoret har i uppdrag att redovisa stadens rutiner vid nyanställningar i avsikt att säkerställa att inga kopplingar finns till extremism, gängkriminalitet eller andra odemokratiska handlingar, säkerställa att stadens rutiner för nyanställning av fast och vikarierande personal förhindrar rekrytering av personer med av polisen, säkerhetstjänst eller annan rättsvårdande myndighet konstaterad koppling till organiserad brottslighet eller våldsbejakande extremism samt om gällande rutiner inte bedöms uppfylla detta föreslå förtydliganden och skärpningar.

Nedan följer en redovisning av uppdraget.

### Rättsliga förutsättningar

Huvudregeln på svensk arbetsmarknad är att arbetsgivare, med vissa begränsningar i lag och avtal, har en fri anställningsrätt och därigenom kan bestämma vilka krav som ska ställas på den arbetssökande eller vilka kontroller och tester hen ska genomgå för att kunna få den aktuella tjänsten.

#### Krav på saklighet och opartiskhet

Som offentlig arbetsgivare omfattas Göteborgs Stad av bestämmelsen i 1 kap. 9 § SFS 1974:152 Regeringsformen (RF) som reglerar att staden i sin verksamhet ska iaktta saklighet och opartiskhet. Det kravet gäller således även vid anställning.

#### Företrädesrätt till återanställning

När en arbetstagare tidigare varit anställd hos arbetsgivaren och sagts upp på grund av arbetsbrist eller om arbetstagaren haft en tidsbegränsad anställning enligt 5 § SFS 1982:80 Lagen om anställningsskydd (LAS) och inte fått fortsatt anställning hos arbetsgivaren har arbetstagaren företrädesrätt till återanställning, 25 § LAS. En förutsättning för detta är att arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer för tjänsten och har varit anställd hos arbetsgivaren sammanlagt mer än 12 månader under de senaste tre åren, eller när det gäller företrädesrätt till ny säsongsanställning för en tidigare säsongsanställd arbetstagare, sex månader under de senaste två åren.

När det uppstår ett rekryteringsbehov i verksamheten är arbetsgivaren skyldig att undersöka om det finns arbetstagare som uppnått och begärt företrädesrätt till återanställning och har tillräckliga kvalifikationer för tjänsten. I sådana fall ska arbetsgivaren lämna erbjudande om anställning till den arbetstagare som står överst på listan. För att en arbetsgivare ska kunna hävda att en arbetstagare diskvalificerat sig för återanställning krävs i princip samma skäl som vid saklig grund för uppsägning i enlighet med 7 § LAS.



## Diskriminering

Mot bakgrund av lagstiftningen mot diskriminering kan en arbetsgivare inte välja fritt vem som ska anställas utan risk för att diskriminera den arbetssökande, 2 kap. 1 § diskrimineringslagen (SFS 2008:567) (DL). Diskrimineringsgrunderna är kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder. Om en arbetsgivare låter någon av följande grunder påverka beslutet om anställning kan det utgöra diskriminering.

## Arbetstillstånd

En arbetsgivare som anställer en person som är medborgare i ett land utanför EU ska kontrollera att personen har rätt att vistas och arbeta i Sverige, 6 kap. 13 a § SFS 2006:97 Utlänningsförordningen. En person som inte har sådant tillstånd och inte heller är undantagen från skyldigheten att ha arbetstillstånd kan inte anställas av arbetsgivaren.

## Utdrag ur belastningsregistret

Uppgifter om den som har dömts eller på annat sätt lagförts för brott finns i det belastningsregister som förs av Polismyndigheten. För uppgifter i belastningsregistret gäller absolut sekretess. Uppgifter från belastningsregistret får därför endast lämnas ut med stöd av bestämmelser som bryter sekretessen. I lag (1998:620) om belastningsregister finns bestämmelser som ger den enskilde rätt att få del av uppgifter ur belastningsregistret om sig själv.

Bestämmelser som föreskriver en skyldighet för arbetsgivaren att kontrollera en arbetssökandes belastningsregister finns för olika verksamheter; bland annat sådan verksamhet som innefattar arbete med barn: skolverksamhet, verksamhet som utför stöd- och serviceinsatser åt barn med funktionshinder och verksamhet avseende boenden som tar emot barn. Därutöver finns i lagstiftningen en möjlighet för arbetsgivare att inhämta registerutdrag om arbetet innebär direkt och regelbunden kontakt med barn. Samtliga av dessa utdrag visar uppgifter om påföljder för brotten; mord, dråp, grov misshandel, människorov, alla sexualbrott, barnpornografibrott och grovt rån.

Arbetsgivare som inte omfattas av den författningsreglerade registerkontrollen har inte någon uttrycklig rätt eller skyldighet enligt lag att begära att en arbetssökande eller en arbetstagare visar upp ett utdrag från belastningsregistret inför eller under en anställning. Avsaknaden av en sådan reglering innebär dock inte att det är förbjudet för arbetsgivaren att begära att en arbetssökande eller en arbetstagare själv begär ett utdrag ur belastningsregistret i syfte att visa det för arbetsgivaren. Ett utdrag för att kontrollera egna uppgifter i belastningsregistret, och som inte är inriktat för de utdrag som har stöd i lag, inkluderar alla brott, även sådana brott som enbart medfört böter. Det är brottets påföljd som avgör hur länge en belastning finns registrerad i belastningsregistret innan den tas bort.

## GDPR vid rekrytering

Dataskyddsförordningen (GDPR) reglerar på vilket sätt vi som arbetsgivare kan hantera och inhämta information och underlag om den sökande till en tjänst. All behandling av personuppgifter kräver en rättslig grund i dataskyddsförordningen. Om det inte finns en skyldighet för arbetsgivaren att spara en kopia av det uppvisade utdraget från belastningsregistret bör endast en anteckning om uppvisat utdrag bevaras och utdraget återlämnas till den sökande efter uppvisande.

### Säkerhetsprövning vid en säkerhetsklassad tjänst

Den som genom en anställning eller på något annat sätt ska delta i säkerhetskänslig verksamhet ska säkerhetsprövas i enlighet med SFS 2018:585 säkerhetsskyddslag. Vilka som berörs av säkerhetsprövning tydliggörs i verksamhetens säkerhetsskyddsanalys. Analysen är en förutsättning för att genomföra säkerhetsprövningar. Säkerhetsprövningen ska innefatta en grundutredning, registerkontroll och för säkerhetsklass 1 och 2 även en särskild personutredning.

Med grundutredning avses en utredning om personliga förhållanden av betydelse för säkerhetsprövningen. Grundutredningen ska enligt lagbestämmelsen omfatta betyg, intyg, referenser och uppgifter som den som prövningen gäller har lämnat, samt andra uppgifter i den utsträckning det är relevant för prövningen. Vid behov ska en identitetskontroll göras. Grundutredningen ska även innehålla ett personligt samtal där lojalitet, pålitlighet och sårbarhet bedöms. Grundutredningen genomförs av arbetsgivaren.

Registerkontroll samt den särskilda personutredningen utförs av Säkerhetspolisen och får göras endast om den som säkerhetsprövningen gäller lämnat sitt samtycke.

Registerkontrollen innebär att säkerhetspolisen gör en slagning på den kontrollerade i sina register. Den särskilda personutredningen omfattar en undersökning av den kontrollerades och eventuellt dennes närståendes ekonomiska förhållanden.

Baserat på ovanstående material från grundutredningen och registerkontrollen samt i tillämpliga fall den särskilda personutredningen görs en samlad bedömning av säkerhetsskyddschef samt rekryterande chef huruvida individen är lämplig att inneha en säkerhetsklassad tjänst.

### Drogtest inom ramen för säkerhetsprövningen

Genom 2 kap. 6 § Regeringsformen (RF) är var och en gentemot det allmänna skyddad mot påtvingat kroppsligt ingrepp. Detta förbud begränsar offentliga arbetsgivares möjlighet att kräva att en anställd genomgår drogtest under en pågående anställning. För att detta ska vara möjligt krävs uttryckligt stöd i lagstiftning. Denna begränsning föreligger inte på samma sätt innan ett anställningsavtal har ingåtts. Bedömningen är att det då inte kan anses vara ett påtvingat kroppsligt ingrepp eftersom kandidaten kan avstå från att genomföra testet, dock med konsekvensen att inte längre vara aktuell för tjänsten. Det är inte möjligt att ställa krav på att en redan befintlig medarbetare ska uppvisa ett negativt drogtest om dennes tjänst görs om till en säkerhetsklassad tjänst.

### **Göteborgs Stads rutiner vid nyanställning**

I Göteborgs Stad görs ungefär 10 000 rekryteringar varje år. Av dessa är ungefär 3 000 tillsvidareanställningar och 7 000 tidsbegränsade anställningar.

Göteborgs Stad har en gemensam HR-process för rekrytering som gäller både för tidsbegränsade anställningar och för tillsvidareanställningar. Denna HR-process beskriver hela rekryteringsförfarandet från behovsanalys innan beslut om rekrytering fram till att anställning ingåtts med en ny medarbetare.

I processen finns beskrivet att vissa kontroller ska göras och vissa uppgifter tas in innan en anställning erbjuds den arbetssökande. Vid anställningsintervjun ska rekryterande chef fråga den arbetssökande om eventuella bisysslor för att kunna bedöma om dessa påverkar anställningen i Göteborgs Stad. Efter intervjun ska rekryterande chef kontakta den arbetssökandes referenspersoner för att ställa frågor om referenternas erfarenhet och

uppfattning av den arbetssökandes tidigare arbetsinsatser. Inför anställning ska den arbetssökandes identitet och arbetstillstånd säkerställas. Innan anställning bör även den arbetssökandes uppgivna examina och legitimationer kontrolleras av rekryterande chef.

#### Utdrag ur belastningsregistret

Rekommendationen från stadsledningskontoret till stadens förvaltningar är att endast när det finns ett uttryckligt lagstöd eller lagkrav be den som ska anställas att uppvisa ett utdrag ur belastningsregistret.

#### Rutin vid anställning av förvaltnings- eller bolagschef

Vid rekrytering av förvaltnings- och bolagschefer har Göteborgs Stad upphandlat en leverantör som tillhandahåller bakgrundskontroll på slutkandidaterna i rekryteringsprocessen. Bakgrundskontrollen ska säkerställa att det sker en rättvis och kvalitetssäkrad rekrytering, till exempel att kandidaten inte har en oförenlig bakgrund för den aktuella tjänsten, lämnar oriktiga uppgifter eller döljer information avgörande för utvärdering av kandidatens lämplighet. Leverantören ska tillhandahålla en analys av kandidaten och rekommendationer. Utifrån kandidatens bakgrundskontroll och eventuella risker ska leverantören tillhandahålla lämpliga frågeställningar att ta upp med kandidaten.

Bakgrundskontrollen innehåller åtminstone kontroll av följande; att kandidaten är den person som den utger sig för att vara, kontroll av ekonomi så som skulder, näringsförbud, betalningsanmärkningar och föregående årsinkomster, ärenden i domstol, verifiering av uppgifter i kandidatens CV samt kontroll av kandidatens referenspersoner och deras relation till kandidaten.

#### Pågående utvecklingsarbete

I it-stödet för rekrytering Visma recruit införs nu modulen KBR (kompetensbaserad rekrytering) stegvis i staden. De flesta förvaltningar har redan tillgång till modulen och bolagen är på väg in. Göteborgs Stad har haft en kompetensbaserad rekryteringsprocess sedan 2008. KBR-modulen ger staden tillgång till ett systemstöd för denna process i Visma recruit. Modulen innehåller så kallade stoppunkter som rekryterande chef behöver förhålla sig till för att kunna gå vidare i processen och för att kunna slutföra rekryteringen. Vid stoppunkterna ska rekryterande chef intyga att hen genomfört referenstagnation samt intyga att hen kontrollerat den sökandes identitet och medborgarskap för rätten att vistas och arbeta i Sverige.

För att underlätta referenstagningen för chefer i Göteborgs Stad genomförde Intraservice under våren 2020 en förstudie kring digital referenstagnation. Pilotprojektet visade en stor tidsbesparing samtidigt som kvaliteten utifrån effektivitet, struktur, likvärdighet och kompetensbaserade grunder ökade med det digitala arbetssättet. Utifrån resultatet av förstudien har Intraservice beslutat att införa tjänsten som en kommungemensam tjänst, vilken kommer erbjudas stadens förvaltningar och bolag framöver.

#### Forskning inom området

Brottsförebyggande rådet (Brå) tog år 2017 fram en handbok med titeln *Att förebygga och hantera påverkansförsök*. Av denna handbok framgår att en organisation inför anställning bör bedöma hur pålitlig, lojal och sårbar en framtida medarbetare är för att minska risken för otillåten påverkan. För att göra en bedömning av en sökandes pålitlighet kan organisationen utveckla särskilda intervjuguider och tester som används i samband med rekryteringen. Vad som lyfts fram som viktiga delar för att bedöma kandidatens pålitlighet är en grundlig intervju i kombination med referenstagnation. De

betyg och intyg som den sökande uppger bör kontrolleras och identiteten fastställas. Betyg och intyg är förutom en dokumentation av den sökandes kunskap även en del av levnadsbakgrunden. I handboken poängteras att de rutiner som tas fram för rekrytering ska följas systematiskt. Det innebär att rutinerna kan variera beroende av befattningens känslighet, men att rutinerna inte bör frångås i enstaka fall exempelvis på grund av tidsnöd.

Även verksamheter som inte använder säkerhetsklassning kan ta intryck av de frågor och uppgifter som ingår i säkerhetsprövningen för att bedöma den sökandes lämplighet för tjänsten. I Försvarsmaktens (2017) handbok finns ett exempel på intervjumall med ett antal standardiserade frågeområden som kan inspirera upplägget för en anställningsintervju. Frågeområdena kan exempelvis handla om tidigare brottslighet eller bruk av narkotika.

Brå har även skrivit en rapport (2014:14) *Korruption i myndighetssverige – Otillåten påverkan mot insider*. Ämnet för rapporten är att personer med koppling till ekonomisk och organiserad brottslighet genom otillåten påverkan (korruption) lyckas infiltrera verksamheten. Ett viktigt resultat i rapporten är att insider ofta har arbetat en tid i verksamheten. Det är i yrkesutövningen som de flesta otillbörliga relationer uppstår, även om det också förekommer fall där relationen har sitt ursprung utanför tjänsten. Konsekvensen av detta är att det är svårt att uppnå en insiderfri verksamhet enbart genom noggrann rekrytering. För att reducera skaran av potentiella insider är det viktigt att anställa personer med hög integritet.

Av underlaget till rapporten framgår att säkerhetsprövning förebygger insiderproblematik på flera sätt eftersom en sådan prövning flaggar upp omständigheter som kan göra den anställda sårbar för otillåten påverkan. Vissa personer kan också avstå från att söka tjänsten för att undgå granskningen. Anställda med säkerhetsklassade tjänster uttrycker att de blivit mer medvetna om riskerna med påverkare. Riskerna finns dock att det råder en övertro på säkerhetsprövning och en falsk trygghet eftersom dessa endast görs vid anställningstillfället.

Av rapporten framgår att tidigare misskötsamhet från kandidaten är en varningsklocka. Noggrann referenstagnation är därför ett viktigt kontrollverktyg för att upptäcka gruppen insider, särskilt för riskfunktioner. Inte heller vid interna tillsättningar får slarvas med referenstagnation.

### **Omvärldsbevakning**

Stadsledningskontoret har varit i kontakt med Borås Stad, Malmö Stad, Stockholm Stad och Södertälje kommun. Stadsledningskontoret har även inhämtat information om anställningsrutiner i Trelleborgs kommun.

#### **Utdrag från belastningsregistret**

Malmö Stad genomför, förutom de lagstadgade kontrollerna av utdrag från belastningsregistret även kontroller av utdrag från belastningsregistret vid anställningar inom stadens Hälsa-, vård- och omsorgsförvaltning. Förvaltningen ansvarar för bistånd och insatser som riktar sig till äldre personer, vuxna med fysisk funktionsnedsättning och vuxna med somatisk sjukdom.

Stockholms Stad begär inte utdrag från belastningsregistret vid anställning förutom i de fall då det finns lagstöd eller lagkrav för ett sådant registerutdrag.

I Trelleborgs kommun ska alla som är aktuella för anställning inom socialförvaltningen visa upp ett utdrag från belastningsregistret innan erbjudande om arbete lämnas. Skyldigheten gäller oavsett anställningsform och befattning. Undantaget är personal med rent administrativa arbetsuppgifter som inte innefattar någon kontakt med brukare, kunder eller vårdtagare. Socialförvaltningens verksamhet ansvarar för tre huvudområden: vård och omsorg, Lagen om särskilt stöd och service för vissa funktionshindrade (LSS) och individ- och familjeomsorg.

#### Utvidgade bakgrundskontroller

Borås Stad genomför utvidgade bakgrundskontroller inför samtliga tidsbegränsade anställningar vid bemanningsenheterna inom Vård- och omsorgsförvaltningen, Sociala omsorgsförvaltningen och stadens tre skolförvaltningar.

Inför anställningsintervjun med en aktuell kandidat kontaktar rekryteringsenheten avdelningen Centrum för kunskap och säkerhet vid Stadsledningskansliet. Det är denna avdelning som genomför bakgrundskontrollen med hjälp av sin kunskap om olika individer samt en slagning på den sökandes personnummer i databasen Verifiera. Om det finns anledning utifrån de uppgifter som kommer fram kan rekryteraren använda sig av kunskapen i valet av frågor vid anställningsintervjun och i helhetsbedömningen av om en kandidat ska anställas eller inte.

I Borås Stad har frågan lyfts att införa bakgrundskontroller vid anställning inom fler verksamheter och förvaltningar i staden. Bedömningen är att det ställer krav på väldigt resurser och ett fortsatt nära internt samarbete på avdelningen Centrum för kunskap och säkerhet. En svårighet i uppdraget som Borås Stad identifierat är att information inte kan sparas och att register inte får föras över de personer som kontrollerats.

Malmö Stad genomför omfattande bakgrundskontroller inför anställning av VD och förvaltningschef. För denna utredning har Malmö Stad upphandlat en säkerhetskonsult som genomför utredningen. Kandidaten ska innan bakgrundskontrollen ge samtycke till att en sådan genomförs.

I Malmö Stad pågår en identifiering av vilka ytterligare tjänster som kan anses vara särskilt sårbara och hur bakgrundskontroller möjligtvis skulle kunna genomföras inför anställning av dessa. Det skulle enligt stadens inledande funderingar kunna handla om andra linjens chefer med stort budgetansvar och personer som arbetar med äldre.

Stockholms Stad genomför inte utvidgade bakgrundskontroller i samband med rekrytering.

I Södertälje kommun pågår ett arbete med att införa utvidgade bakgrundskontroller som en del i slutfasen av rekryteringsprocessen, innan erbjudande om anställning. Södertälje kommun planerar att upphandla en extern aktör som ska kunna genomföra kontroller gentemot en databas med offentliga dokument från domstolar och andra myndigheter. Kontrollerna ska vara begränsade till fyra brottstyper; sexualbrott, narkotikabrott, våldsbrott och ekonomisk brottslighet. Inriktningen på arbetet är att bakgrundskontrollerna ska göras vid samtliga rekryteringar i kommunkoncernen.

## Överväganden inför utvidgade kontroller inför anställning i Göteborgs Stad

### Obekräftade uppgifter från rättsvårdande myndigheter

Av uppdraget framgår att stadsledningskontoret ska säkerställa att stadens rutiner vid anställning förhindrar rekrytering av personer med av polisen, säkerhetstjänst eller annan rättsvårdande myndighet konstaterad koppling till organiserad brottslighet eller våldsbejakande extremism.

Om det genom offentliga dokument från rättsvårdande myndigheter går att konstatera att den arbets sökande har en koppling till organiserad brottslighet eller våldsbejakande extremism kan detta underlag användas för att bedöma en kandidats lämplighet i samband med rekryteringsförfarandet. Detta görs redan idag inom ramen för rekryteringsprocessen när arbetsgivaren får kännedom om underlag från rättsvårdande myndigheter, även om rekryterande chef inte aktivt söker efter underlag i offentliga register.

Om polisen, säkerhetstjänsten eller annan rättsvårdande myndighet lämnar muntliga uppgifter om en kandidat utan att det finns dokumentation som stödjer påståendena har arbetsgivaren inte något dokumenterat underlag att grunda beslutet om anställning på. För att Göteborgs Stad som arbetsgivare ska kunna använda uppgifterna från rättsvårdande myndigheter behöver dessa uppgifter kunna säkerställas. I annat fall riskerar Göteborgs Stad att inte leva upp till det grundlagsstadgade kravet på saklighet och opartiskhet i beslutet om anställning.

När en rättsvårdande myndighet kontaktar Göteborgs Stad och ger information om någon kandidat i rekryteringsprocessen behöver rekryterande chef således be om skriftligt underlag som stödjer de påståenden som framförs eller be om vägledning var arbetsgivaren själv kan hitta informationen för att få detta verifierat. Även uppgifter och publicerade inlägg på internet eller i sociala medier kan vägas in i bedömningen av om en individ är lämplig att anställas för en viss tjänst i Göteborgs Stad. I en sådan bedömning behöver alltid försiktighet iaktas för att inte riskera uteslutning mot bakgrund av någon av diskrimineringsgrunderna.

### Utdrag från belastningsregistret

I november 2019 lades en motion till Göteborgs kommunfullmäktige (dnr 1320/19) med förslag om att berörd nämnd skulle få i uppdrag att utreda och verkställa ett krav på utdrag ur belastningsregistret för alla anställda inom äldreomsorgen. Remissinstanserna, ställde sig positiva till möjligheten att begära utdrag ur belastningsregistret av arbetssökande inför anställning inom äldreomsorgen i Göteborgs Stad. Remissinstanserna föreslog dock att Göteborgs Stad inte föregår lagstiftaren utan inväntar lagreglering på området. Göteborgs Stads kommunfullmäktige avslög motionen, KF 2021-03-11 § 6.

I den statliga utredningen om registerutdrag i arbetslivet (SOU 2014:48) föreslogs ett generellt förbud mot att arbetsgivare begär att arbetstagare ska uppvisa eller överlämna ett utdrag ur belastningsregistret, om inte begäran har stöd i lag eller författning meddelad med stöd av lag. Merparten av remissinstanserna var positiva till utredningens förslag om ett förbud mot registerkontroll i arbetslivet, men vissa instanser framförde att förslaget medförde behov av att för vissa aktörer utöka författningsstödet för registerkontroll. Därför tillsattes utredningen om belastningsregisterkontroll i arbetslivet - behovet av ett utökat författningsstöd (SOU 2019:19).

SOU 2019:19 presenterades den 29 april 2019. I utredningen föreslogs bland annat en ny lag som innehåller bestämmelser om registerkontroll av den som erbjuds anställning för att utföra vård- och omsorgsinsatser i hemmet åt äldre personer eller personer med funktionsnedsättning enligt 4 kap. 1 §, 5 kap. 5 § andra eller tredje stycket eller 7 § tredje stycket socialtjänstlagen, 9 § lagen om stöd och service till vissa funktionshinder eller 8 eller 12 kap. hälso- och sjukvårdslagen.

Detta mot bakgrund av att det inom vård och omsorg utförs insatser åt skyddslösa och utsatta grupper, till exempel äldre personer och personer med funktionsnedsättning. I utredningen beskrivs att behovet av skydd är som allra störst när vården eller omsorgen utförs i den enskildes hem, eftersom det då saknas nämnvärd insyn och kontroll. Särskilda krav måste därför ställas på sådan personal som utför vård och omsorg i hemmet åt äldre personer och personer med funktionsnedsättning, i syfte att ge vård- och omsorgstagarna ökad trygghet och motverka att de utsätts för brott och kränkande behandling i sitt eget hem och sin privata sfär.

Lagförslaget omfattar möjlighet till registerkontroll av den som erbjuds anställning, inte registerkontroll under pågående anställning. Det är samma förutsättningar för registerutdrag som idag gäller för verksamheter som innefattar arbete med barn. Betänkandet bereds inom Regeringskansliet. Det finns fortfarande inte några besked att lämna om eventuell tidsplan eller om regeringen avser att gå vidare med några av förslagen som presenterats.

Det är möjligt att begära in utdrag ur belastningsregistret inför anställning till fler tjänster i Göteborgs Stad än vad som görs enligt rutin idag. Kandidaten får då göra en begäran om att få ta del av uppgifter om sig själv och sedan visa upp detta för rekryterande chef.

Av SOU 2019:19 framgår att antalet registerutdrag har ökat drastiskt från ungefär 40 000 utdrag till 290 000 utdrag mellan åren 2003 och 2018. Det är en utveckling som står i strid med lagstiftarens intentioner bakom den enskildas insyns rätt i registret. Utdraget från belastningsregistret innehåller integritetskänsliga uppgifter och nyttan med åtgärden behöver därför övervägas i förhållande till skyddet för den arbetssökandes integritet. Rekryterande chef som begär in registerutdraget behöver också ha kunskap om hur hen ska förhålla sig till och värdera den information som eventuellt framgår av utdraget. En individuell bedömning behöver bland annat göras av typen av brott, allvarlighetsgraden, hur lång tid som passerat sedan brottet begicks och brottets relevans för uppdraget. En kontroll av uppgifter i belastningsregistret garanterar inte att en person är lämplig för en viss tjänst och att en person straffats för brott innebär inte heller att hen nödvändigtvis är olämplig för tjänsten.

#### Utvidgade bakgrundskontroller

Som framkommer av omvärldsbevakningen genomför de kommuner som har eller planerar att införa utvidgade bakgrundskontroller dessa på olika sätt. Att varje rekryterande chef inför anställning skulle vara i kontakt med avdelningen Trygghet och Samhälle på stadsledningskontoret för att genomföra bakgrundskontroller skulle kräva stora personella resurser på stadsledningskontoret. Utöver personella resurser skulle även krävas tillgång till en databas med offentliga uppgifter för att möjliggöra effektiva kontroller av kandidaterna. Alternativet är att bakgrundskontrollen genomförs av en upphandlad leverantör som återkopplar resultatet till Göteborgs Stad. Även en sådan hantering innebär att rekryterande chef eller annan utsedd ansvarig person måste förhålla

sig till de uppgifter som kommer fram och värdera informationen i förhållande till den aktuella tjänsten tillsammans med leverantören.

Ett förfarande med utvidgade bakgrundskontroller inför anställning bör vägas mot att den arbetssökande bör tillförsäkras ett effektivt integritetsskydd där arbetsgivaren vid en rekrytering inte begär in uppgifter i onödan. I bedömningen bör även vägas in att den som avtjänat sitt straff ska ha en rimlig möjlighet att återanpassa sig i samhället och kunna försörja sig.

Av forskningsrapporterna från Brå framgår att det intervjuunderlag som används vid säkerhetsprövning skulle kunna vara inspiration till frågeunderlag även vid övriga anställningsintervjuer för att säkerställa den sökandes lämplighet för en specifik tjänst. Frågorna bör anpassas efter vilken tjänst den sökande intervjuas för och de förutsättningar som gäller för det aktuella arbetet. Om det efter en påbörjad anställning skulle visa sig att den sökande inte besvarat frågorna sanningsenligt finns visst utrymme att kunna häva anställningsavtalet. Då krävs dock att den omständighet som den sökande ljugit om varit en väsentlig förutsättning för anställningsavtalet.

#### Drogtest inom ramen för säkerhetsprövningen

I regelverket som styr återuppbyggnaden av totalförsvaret finns bland annat överenskommelsen mellan Myndigheten för samhällsskydd och beredskap (MSB) och Sveriges kommuner och regioner (SKR) om kommuners arbete med civilt försvar. I denna slås fast att prioriterade uppgifter för kommunerna är kunskapshöjande åtgärder om totalförvar, arbete med säkerhetsskydd samt krigsorganisation. Arbetet med säkerhetsskydd styrs av säkerhetsskyddslagen och en viktig del av arbetet handlar om personalsäkerhet och däri ingående säkerhetsklassning för berörda medarbetare.

Parallellt med att hotet mot stadens verksamheter växer ökar droganvändningen i samhället. Tillgången på droger bedöms av flera instanser i samhället som mycket hög och bruket finns inom alla samhällsklasser. Det är också efterfrågan på droger som driver stora delar av de kriminella nätverkens verksamheter och göder deras ekonomi. I spåren av detta följer skjutningar och annat våld på allmänna platser.

Syftet med en säkerhetsprövning är att leta efter sårbarheter hos kandidaten. Sårbarheter är de svaga punkter som kan nyttjas av personer som vill få ut information från verksamheten. Droganvändning utgör en mycket stor sårbarhet hos en individ eftersom minst en person, försäljaren, vet om bruket. Vet försäljaren om bruket så känner även personer högre upp i hierarkin till att kandidaten använder droger. Droganvändandet skulle kunna utnyttjas i utpressningssyfte gentemot individen.

Om drogtest införs som en del av säkerhetsprövningen inför nyanställning till en säkerhetsklassad tjänst bör dessa utföras av företagshälsovården. Det krävs närmare utredning för att avgöra om tjänsten ryms inom befintliga avtal med företagshälsovården eller om det finns behov av att genomföra en ny upphandling där dessa tjänster ingår. De tester som åsyftas är sådana tester som identifierar bruk av narkotiska preparat samt hög alkoholkonsumtion, missbruk av alkohol, men det krävs mer noggrann utredning kring vilka tester som ska utföras. Hänsyn behöver även tas till att en kandidat kan ha narkotiska läkemedel föreskrivna på recept som en del av medicinering. Den fortsatta utredningen bör även innehålla ekonomiska aspekter.



## Registrering i it-stöd

Om en medarbetare tidigare har haft en anställning i Göteborgs Stad och avslutats på grund av konstaterad koppling till organiserad brottslighet är det av största vikt att rekryterande chef får del av denna information. Rekryterande chef har i it-stödet inte möjlighet att se en kandidats samtliga tidigare anställningar i staden, utan endast anställningar inom den gren i it-stödet där chefen är attesterande chef. Denna begränsning i behörigheten har gjorts utifrån GDPR. Rekryterande chef behöver därför förhålla sig till kandidatens CV och ställa frågan om hen tidigare varit anställd i Göteborgs Stad för att få veta detta. Det finns vissa utvalda personer på varje förvaltning som har möjlighet att se samtliga registrerade anställningar i staden. När arbetsgivaren valt att säga upp eller avskeda en medarbetare framgår inte detta tydligt av it-stödet eftersom det utifrån GDPR inte är en uppgift som vi får registrera för en medarbetare. Vad som registreras är ”avgång övrigt”. En sådan registrering bör dock föranleda en kontakt med tidigare chef för dialog om tidigare anställning i staden och anledning till att den avslutats.

## Förslag till åtgärder

Utifrån redovisning ovan bedömer stadsledningskontoret att vissa ytterligare åtgärder kan vidtas för att om möjligt förhindra rekrytering av personer med av polisen, säkerhetstjänst eller annan rättsvårdande myndighet konstaterad koppling till organiserad brottslighet eller våldsbejakande extremism.

Stadsledningskontoret föreslår att äldre samt vård- och omsorgsnämnden och nämnden för funktionsstöd får i uppdrag att inför nyanställning till tjänster där personal utför vissa insatser i hemmet åt äldre personer eller personer med funktionsnedsättning, be den sökande att uppvisa ett utdrag från belastningsregistret.

Stadsledningskontoret föreslår att stadsledningskontoret tillsammans med intraservice får i uppdrag att komplettera intervjuguiden i Göteborgs Stads HR-process för rekrytering med fördjupade frågor om kandidatens bakgrund för att bedöma den sökandes lämplighet för den aktuella tjänsten.

Stadsledningskontoret föreslår att stadsledningskontoret får i uppdrag att implementera drogtester som en del av den säkerhetsprövning som görs vid nyanställningar till säkerhetsklassade tjänster i förvaltningar och bolag.

## Stadsledningskontorets bedömning

Stadsledningskontoret har föreslagit åtgärder för att förhindra rekrytering av personer med av polisen, säkerhetstjänst eller annan rättsvårdande myndighet konstaterad koppling till organiserad brottslighet eller våldsbejakande extremism. Nedan följer en bedömning av de föreslagna åtgärderna.

### Utdrag från belastningsregistret

Ett utdrag från belastningsregistret kan aldrig fungera som en ansökningshandling i sig själv. Rekrytering sker utifrån kompetens där viktiga delar är anställningsintervjun, granskning och verifiering av betyg och intyg och referenstagning. Utdrag ur belastningsregistret är först aktuellt att visa upp för den kandidat som rekryterande chef vill erbjuda tjänsten. Det krävs kunskap om vilken typ av brottslighet som medför en risk för kopplingar till organiserad brottslighet eller våldsbejakande extremism för att kunna göra en bedömning av informationen som framkommer i ett utdrag från belastningsregistret. Det är en delikat uppgift att kunna värdera de uppgifter som kommer

fram i utdraget 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.

I den statliga utredningen SOU 2019:19 konstateras att det, vid ett generellt förbud för arbetsgivare att begära in utdrag från belastningsregistret, finns ett behov av utvidgat lagstöd för arbetsgivare att kontrollera utdrag från belastningsregistret för den som erbjuds anställning för att utföra vård- och omsorgsinsatser i hemmet åt äldre personer eller personer med funktionsnedsättning enligt 4 kap. 1 §, 5 kap. 5 § andra eller tredje stycket eller 7 § tredje stycket socialtjänstlagen, 9 § lagen om stöd och service till vissa funktionshinder eller 8 eller 12 kap. hälso- och sjukvårdslagen. Eftersom någon lagstiftning ännu inte föreslagits på området bedöms det adekvat att Göteborgs Stad begär in utdrag från belastningsutdraget inför anställning i den typ av tjänster som pekas ut inom ramen för den statliga utredningen. De utdrag som i sådana fall är aktuella omfattar dock all form av brottslighet, vilket utredaren inte avsett om möjligheten att begära in utdrag från belastningsregistret skulle utvidgas.

### **Utvidgade bakgrundskontroller**

Det finns inte någon framträdande forskning som visar att utvidgade bakgrundskontroller bidrar till att förhindra rekrytering av personer med konstaterad koppling till organiserad brottslighet eller våldsbejakande extremism. Sådana kontroller kräver dessutom omfattande resurser för att genomföras.

Vad som har stöd i forskningen från Brå är att låta det intervjuunderlag som används vid säkerhetsprövningen vara inspiration till de intervjuguider som används vid samtliga anställningsintervjuer i Göteborgs Stad. I praktiken skulle det stadengemensamma intervjuunderlaget vid rekrytering kunna kompletteras med ytterligare frågor som anpassas beroende på vilken tjänst rekryteringen avser och tjänstens sårbarhet.

Även vid sådana fördjupade frågor krävs kunskap om organiserad brottslighet och våldsbejakande extremism hos rekryterande chef för att kunna värdera den information som framkommer i dialogen med den sökande. Som påtalats ovan är det en delikat uppgift att kunna värdera de uppgifter som kommer fram och dessa uppgifters relevans för den specifika tjänsten.

### **Drogtest inom ramen för säkerhetsprövningen**

För att Göteborgs Stad ska kunna genomföra kvalitetssäkrade säkerhetsprövningar finns ett behov av att kunna drogtesta de personer som anställs för en tjänst som är säkerhetsklassad. Testet bör utföras som en del av säkerhetsprövningen. Drogtestet kan även användas som ett kontrollerande instrument för att se om en arbetssökande talar sanning om sin droganvändning eller inte och på så sätt bedöma kandidatens pålitlighet. Stadsledningskontoret har i denna utredning konstaterat att det finns rättsliga förutsättningar att införa drogtester som en del av den säkerhetsprövning som görs vid nyanställningar till säkerhetsklassade tjänster i förvaltningar och bolag.

Vad som är viktigt att väga in i bedömningen är att nästan alla former av kontroll på arbetsplatsen generellt har negativa effekter på medarbetarna. Förståelsen för att arbetsgivaren utför drogtester är dock oftast större hos medarbetare som arbetar i verksamheter där det är en fara för allmänheten om de själva är påverkade av droger eller alkohol. I dessa fall kan således drogtesterna ha en positiv inverkan på motivationen i

arbetet. Att införa drogtester som en del av säkerhetsprövningen vid de tjänster som omfattas av en sådan bedöms därför vara en adekvat åtgärd.

### **Sammanfattande bedömning**

Vad som ytterligare framgår av forskningen från Brå är att de rutiner som tas fram för rekrytering ska följas systematiskt och inte får frångås exempelvis på grund av tidsnöd. Mot denna bakgrund är det viktigt att KBR-modulen i Visma recruit införs inom samtliga verksamheter eftersom IT-stödet innehåller en stoppunkt där rekryterande chef intygar att hen kontrollerat den sökandes identitet och medborgarskap och en stoppunkt där rekryterande chef intygar att referenstagning är genomförd.

Referenstagningen lyfts särskilt fram av Brå som en viktig del av rekryteringsprocessen. Referenstagning är dock tidskrävande, vilket gör att rekryterande chef inte alltid upplever sig ha tid till en gedigen referenstagning inför anställning. Att rekryterande chef inte hör av sig till den sökandes referenspersoner är vanligast vid kortare tidsbegränsade anställningar där den sökande omgående behövs i verksamheten. Mot denna bakgrund är Intraservice arbete med digital referenstagning en viktig del för att öka efterlevnaden av anställningsrutinerna. Om referenser inte tas från en eventuell tidigare chef i Göteborgs Stad kan rekryterande chef inte heller få veta om den tidigare anställningen avslutats på initiativ av arbetsgivaren. Referenser är således viktiga även vid interna rekryteringar.

Stadsledningskontoret bedömer att det arbete som intraservice initierat med KBR-modulen i Visma recruit och digital referenstagning förstärker efterlevnaden av HR-processen för rekrytering och i förlängningen bidrar till att förhindra rekrytering av personer med av polisen, säkerhetstjänst eller annan rättsvårdande myndighet konstaterad koppling till organiserad brottslighet eller våldsbejakande extremism.

Vad det innebär för kandidatupplevelsen att behöva genomgå fler tester och kontroller inför anställning är inte klarlagt. Vissa kandidater kommer troligtvis uppleva det integritetskränkande och omständligt att behöva genomgå en sådan process, medan andra kan uppfatta arbetsgivaren som seriös och gedigen i sitt rekryteringsförfarande. Ytterligare kontroller inför anställning kan på så sätt stärka kommunens arbetsgivarvarumärke. Bilden av Göteborgs Stad som en attraktiv arbetsgivare är mycket viktig med tanke på det stora rekryteringsbehov som staden har de kommande åren. Denna aspekt behöver vägas in i arbetet mot organiserad brottslighet.

De åtgärder som föreslås bedöms till viss del minska risken för rekrytering av personer med av polisen, säkerhetstjänst eller annan rättsvårdande myndighet konstaterad koppling till organiserad brottslighet eller våldsbejakande extremism samtidigt som de är rättsligt möjliga att införa och avvägda i förhållande till de sökandes integritet.

Tina Liljedahl Scheel

Eva Hessman

HR-direktör

Stadsdirektör



## Reviderat yrkande från S och D angående stadens rutiner för att säkerställa att anställda inom staden inte har kopplingar till extremism och gängkriminalitet

§ 924, 1365/20

### Beslut

Enligt yrkande från S och D med tillägg enligt yrkande från D:

1. Stadsledningskontoret får i uppdrag att säkerställa att stadens rutiner för nyanställning av fast och vikarierande personal förhindrar rekrytering av personer med av polisen, säkerhetstjänst eller annan rättsvårdande myndighet konstaterad koppling till organiserad brottslighet eller våldsbejakande extremism. Om gällande rutiner ej bedöms uppfylla detta ska stadsledningskontoret föreslå kommunstyrelsen förtydliganden och skärpningar, med kommunstyrelsens personalberedning som avstämningsyta under arbetsprocessen.
2. Stadsledningskontoret får i uppdrag att redovisa stadens rutiner vid nyanställningar, och för vikarier i avsikt att säkerställa att inga kopplingar finns till extremism, gängkriminalitet eller andra odemokratiska handlingar.

### Tidigare behandling

Bordlagt den 14 oktober, § 849.

### Handlingar

Yrkande från S och D den 11 november 2020.

Yrkande från S den 11 november 2020.

Tilläggsyrkande från SD den 3 oktober 2020.

Tilläggsyrkande från D den 9 oktober 2020.

Yttrande från V och MP den 10 november 2020.

### Yrkanden

Martin Wannholt (D) yrkar bifall till yrkande från S och D den 11 november 2020 och tilläggsyrkande från D den 9 oktober 2020.

Daniel Bernmar (V) yrkar avslag på yrkande från S och D den 11 november 2020, tilläggsyrkande från SD den 3 oktober 2020 och tilläggsyrkande från D den 9 oktober 2020.

Jonas Attenius (S) yrkar bifall till yrkande från S och D den 11 november 2020 och avslag på tilläggsyrkande från SD den 3 oktober 2020.



## Propositionsordning

Ordföranden Axel Josefson (M) ställer först propositioner på bifall respektive avslag på yrkandet från S och D och finner att det bifallits.

Ordföranden ställer herefter propositioner på tilläggsyrkandet från SD och finner att det avslagits. Omröstning begärs.

## Omröstning

Godkänd voteringsproposition: ”Ja för avslag och Nej för bifall till tilläggsyrkandet från SD.”

Daniel Bernmar (V), Blerta Hoti (S), Helene Odenjung (L), Karin Pleijel (MP), Hampus Magnusson (M), Marina Johansson (S), Grith Fjeldmose (V), Emmyly Bönfors (C), Jonas Attenius (S) och ordföranden Axel Josefson (M) röstar Ja (10).

Jörgen Fogelklou (SD) röstar Nej (1).

Martin Wannholt (D) och Jessica Blixt (D) avstår från att rösta (2).

## Propositionsordning

Ordföranden ställer propositioner på bifall respektive avslag på tilläggsyrkandet från D och finner att det bifallits.

## Protokollsanteckningar

Elisabet Lann (KD) antecknar följande till protokollet: Om jag hade haft rätt att rösta hade jag röstat Ja.

Representanterna från V och MP antecknar som yttrande en skrivelse från den 10 november 2020.

## Protokollsutdrag skickas till

Stadsledningskontoret

## Dag för justering

2020-12-02



## Vid protokollet

### **Sekreterare**

Mathias Sköld

### **Ordförande**

Axel Josefson

### **Justerande**

Daniel Bernmar