

Avslutande intervju

Personalsäkerhet

Stockholm Arlanda Airport
Bromma Stockholm Airport
Göteborg Landvetter Airport
Malmö Airport



Swedavia
Airports

Avslutande säkerhetsprovningsintervju

Ett avslutande säkerhetsprovningssamtal ska genomföras när en anställning eller deltagande som föranlett säkerhetsprovning avslutas, om det inte är uppenbart obehövt.

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

Kontakta personen och förklara att ett samtal ska hållas med anledning av att personen ska avsluta sin anställning. Samtalet ska genomföras i god tid innan personen slutar. Om det under samtalet uppmärksammas att personen är fortsatt missnöjd och att det finns händelser som inte är utredda på ett tillfredställande sätt behöver detta omhändertas innan personen ämnar sin anställning.

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

Att tänka på vid det avslutande säkerhetssamtalet:

- Lyssna på och bekräfta att du hör vad personen säger.
- Låt dig inte provoceras av negativa kommentarer utan var professionell.
- Fokusera på individen, även om du upplever dig missförstådd.
- Gå inte in i ordstrid och tysta inte personen under samtalet.

Om medarbetaren uttrycker öppna eller förtäckta hot om att läcka hemlig information, påminn om tystnadsplikten (om sådan finns).

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

Missnöje eller besvikelse

- Frågornas syfte är att skapa en tydlig bild av eventuellt missnöje hos arbetstagaren.
- Lyssna och ta synpunkter som arbetstagaren kan ha på allvar. Ställ följdfrågor.
- Huvudsyftet är att skapa förutsättningar till ett så bra avslut som möjligt.
- Om missnöjet bedöms vara så allvarligt eller omfattande att det finns risk för att arbetstagaren begår olagliga handlingar ska kontakt tas med ansvarig i verksamheten och Swedavia Security avdelning.

Frågor

Vad ser du som har varit positivt med att arbeta inom verksamhet?

Vad ser du som har varit negativt med att arbeta inom verksamheten?

Hur ser du på att den information som omfattas av sekretess inom vår verksamhet fortfarande omfattas av tystnadsplikt efter det att du avslutat din anställning?

Sammanfattande bedömning

Gör en sammanfattande bedömning huruvida den prövade kan antas vara:

- Lojal mot de intressen som skyddas i säkerhetsskyddslagen.
- Övrigt pålitlig från säkerhetssynpunkt.

Sammanfattande bedömning:

Sekretessförbindelse gäller för:

Namn:
Personnummer:
Verksamhet/företag:
Befattning/anställd som:
Ansvarig:

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

Ort:

Datum:

Arbetstagare/anställd

Namnteckning:

Namnförtydligande:

Arbetsgivare

Namnteckning:

Namnförtydligande: