

Öppenhet och säkerhet inom statliga myndigheter



På uppdrag av Samråd för statlig sektor

Samråd för statlig sektor var under 2024–2025 ett partsgemensamt forum där centrala parter i den statliga sektorn gemensamt diskuterade förutsättningar och framtidsfrågor i staten. Denna rapport är ett resultat av det arbetet.

Sammanfattning

Försvarshögskolan och Centrum för totalförsvaret och samhällets säkerhet (FHS/CTSS) blev kontaktade av Arbetsgivarverket under våren 2025 rörande en sammanställning över öppenhet och säkerhet inom statliga myndigheter. Arbetsgivarverket agerar företrädare för centrala parter (Arbetsgivarverket, OFR/S, P, O, Seko och Saco-S) och inom ramen för "Samråd för statlig sektor". Uppdraget finansieras av Arbetsgivarverket, OFR/S,P,O, Seko och Saco-S gemensamma förening Partsrådet där Partsrådet är uppdragsgivare till Försvarshögskolan. Arbetsgivarverket agerar företrädare åt Partsrådet i detta uppdrag.

FHS/CTSS har genomfört tio intervjuer i fokusgrupper med olika myndigheter. Sammansättningen av fokusgrupperna från respektive myndighet bestod av personer som arbetade med HR, säkerhetsfrågor samt en till två fackliga representanter. Intervjuerna berörde öppenhet och säkerhet inom fyra tematiska områden: kompetensförsörjning, tillgång till lokaler, samarbete inom myndigheten samt samarbete med utländska aktörer.

Nedan följer ett urval av iakttagelser som har framkommit under intervjuerna.

- Sammantaget resonerar myndigheterna relativt lika och har liknande utmaningar kring öppenhet och säkerhet.
- **Faktorer som påverkar** myndigheternas resonemang kring och arbete med öppenhet och säkerhet är bland annat säkerhetsläget samt uppgifter från regeringen inom totalförsvarsplaneringen.
- Myndigheterna beskriver vikten av och utmaningarna i att hitta en **balans** mellan att vara en öppen myndighet och att skydda sin verksamhet.
- Myndigheternas arbete med öppenhet och säkerhet har **utvecklats** **över tid**. Från att ha varit öppna gällande information och lokaler har de övergått till att vara mer stängda, för att sedan utvecklas till att skydda det som behöver skyddas, snarare än att skydda "allt".
- Myndigheterna **arbetar med säkerhetsåtgärder** med fokus på att skydda det som är skyddsvärt snarare än att skydda allt. De framhåller även betydelsen av att rätt person innehar rätt befattning samt att bedöma vilka befattningar som bör vara placerade i säkerhetsklass.
- Myndigheterna arbetar aktivt för att höja medvetenhet och förståelse för säkerhetsfrågor hos medarbetare och för att **införa en kultur av säkerhetstänk** genom utbildningar, informationsinsatser och spridning av riktlinjer. Generellt har inga större utmaningar rapporterats bland medarbetarna avseende detta utan snarare att det finns förståelse för säkerhetsarbetet.
- Det finns ett generellt ökat behov av rekrytering på majoriteten av myndigheterna, särskilt inom it och säkerhet. Viss **konkurrens råder för rekrytering av dessa spetskompetenser**, vilket hanteras bland annat genom olika lösningar - såsom att rekrytera juniora personer och sedan utbilda under anställningstiden, eller utökat samarbete mellan myndigheter.
- Öppenhet på lärosäten och **samarbeten med utländska aktörer inom forskning skapar särskilda utmaningar**.

Innehåll

1. Inledning	4
2. Syfte, mål och avgränsningar	4
2.1. Syfte.....	4
2.2. Mål	4
2.3. Avgränsningar.....	4
2.4. Metod och urval.....	5
2.4.1. Myndigheter.....	5
2.4.2. Intervjuer.....	5
2.4.3. Framtagande av teman	6
3. Tematisk sammanställning av intervjuer	7
3.1. Kompetensförsörjning	7
3.2. Tillgång till lokaler.....	9
3.3. Samarbete inom myndigheten	10
3.4. Samarbete med utländska aktörer	12
4. Iakttagelser.....	15
5. Källförteckning.....	16
5.1. Förteckning över intervjuer.....	16
5.2. Övriga källor	16
Bilaga 1	17
Intervjuguide samt frågor	17

1. Inledning

Försvärshögskolan och Centrum för totalförsvär och samhällets säkerhet (FHS/CTSS) blev kontaktade av Arbetsgivarverket under våren 2025 rörande en sammanställning ver öppenhet och säkerhet inom statliga myndigheter. Arbetsgivarverket agerar företrädare för centrala parter (Arbetsgivarverket, OFR/S, P, O, Seko och Saco-S) och inom ramen för "Samråd för statlig sektor". Uppdraget finansieras av Arbetsgivarverket, OFR/S,P,O, Seko och Saco-S gemensamma förening Partsrådet där Partsrådet är uppdragsgivare till Försvärshögskolan. Arbetsgivarverket agerar företrädare åt Partsrådet i detta uppdrag.

2. Syfte, mål och avgränsningar

Uppdraget omfattar att ta fram en kortare skriftlig sammanställning baserad på intervjuer med ett antal myndigheter.

2.1. Syfte

Syftet med uppdraget är skapa en bild av hur myndigheter resonerar kring frågor om öppenhet och säkerhet samt eventuella utmaningar inom dessa områden.

2.2. Mål

Målet är att ge uppdragsgivaren ett skriftligt underlag för vidare diskussioner i "Samråd för statlig sektor".

2.3. Avgränsningar

FHS/CTSS sammanställning ska på ett övergripande och summerande sätt beskriva hur statliga myndigheter resonerar kring öppenhet och säkerhet utifrån följande fyra teman:

Tema 1: Kompetensförsörjning

Tema 2: Tillgång till lokaler

Tema 3: Samarbete inom myndigheten

Tema 4: Samarbete med utländska aktörer

Sammanställningen har avgränsats till att omfatta 10 intervjuer.

Uppdraget har inte berört processen kring säkerhetsklassning, säkerhetsskydd eller frågor kring diskriminering. Endast öppen information har behandlats.

2.4. Metod och urval

2.4.1. Myndigheter

Arbetsgivarverket kontaktade inledningsvis 250 myndigheter under regeringen, som även är medlemmar hos Arbetsgivarverket. Utifrån Arbetsgivarverkets indelning av myndigheter i fem olika sektorer, genomförde FHS/CTSS ett urval av två myndigheter per sektor. Partsrådet och dess centrala parter via Arbetsgivarverket lämnade synpunkter på urvalet innan det fastställdes vilka myndigheter som skulle ingå i intervjustudien. Det slutliga urvalet bestod av följande myndigheter:

- Sektor 1: (Allmän offentlig förvaltning, försvar, samhällsskydd och rättsskipning): Statens servicecenter, Totalförsvarets plikt- och prövningsverk.
- Sektor 2 (Näringslivsfrågor, Miljöskydd samt Bostads- och samhällsutveckling): Livsmedelsverket, Svenska kraftnät.
- Sektor 3 (Hälso- och sjukvård, kultur, utbildning och socialt skydd): Läkemedelsverket, Statens museer för världskultur.
- Sektor 4 (Universitet och högskolor): Kungliga Tekniska högskolan, Luleå tekniska universitetet.
- Sektor 5 (De till antalet största medlemmarna exklusive lärosäten): Kriminalvården, Tullverket.

2.4.2. Intervjuer

Sammanställningen baseras på empiri som samlats in genom semistrukturerade intervjuer. Semistrukturerade intervjuer har en viss struktur men tillåter samtidigt ett visst mått av flexibilitet. Det möjliggör för intervjuaren att fullfölja oväntade aspekter som kan dyka upp under intervjun och ställa följdfrågor. FHS/CTSS önskemål bestod i att personer med inblick och kunskap inom de fyra ovannämnda temana skulle delta i intervjuerna. Uppdragsgivaren, genom sin företrädare Arbetsgivarverket, bidrog därutöver med kontaktuppgifter till en HR-representant vid respektive intervjuad myndighet.

Sammanlagt genomfördes tio intervjuer. Där det var möjligt genomfördes intervjuerna i fokusgrupper om 2–4 personer per myndighet. Intervjuerna genomfördes digitalt av två analytiker från FHS/CTSS. I början av intervjuerna påmindes intervjupersonerna om att endast öppen information skulle diskuteras under intervjun. Därutöver nämndes avgränsningar i ämnen i form av att diskriminering, säkerhetsklassning och säkerhetsskydd inte skulle diskuteras. Vid alla intervjuer förutom en¹ deltog personer med kunskap inom HR, säkerhet och beredskap samt en eller två fackliga representanter. Myndigheterna fick själva besluta vilka som skulle delta i intervjuerna och vilken eller vilka fackliga representanter som skulle delta. Intervjuerna tog 1–1,5 timme att genomföra.

Intervjuerna utgick från en för uppdraget särskild intervjuguide framtagen av FHS/CTSS.² Frågorna rörde överväganden såsom hur myndigheter resonerar kring öppenhet och säkerhet, vilka utmaningar som uppstått samt hur dessa hanteras utifrån de fyra temana.

1) Intervju, Svenska kraftnät, 2025-09-25. Facklig representant deltog ej.

2) Bilaga 1, Intervjuguide samt frågor.

2.4.3. Framtagande av teman

Ämnesområdet - *öppenhet och säkerhet* - är omfattande och komplext med stor bredd och djup. För att skapa en struktur och belysa de delar som är särskilt relevanta för uppdragsgivarens frågeställningar har FHS/CTSS delat in området i fyra tematiska områden, beskrivna nedan.

Temana har även sin utgångspunkt i tidigare diskussioner hos uppdragsgivaren inom ramen för "Samråd för statlig sektor".

De fyra temana som sammanställningen belyser är följande:

Tema 1: Kompetensförsörjning

Detta tema behandlar hur myndigheterna resonerar kring öppenhet och säkerhet i samband med rekrytering och kompetensförsörjning. Myndigheterna ombads att ge exempel på situationer där sådana överväganden har gjorts, liksom exempel där de inte bedömts nödvändiga. Vidare berörs huruvida kompetensförsörjningen har förändrats under de senaste åren, exempelvis avseende kravprofiler, annonsering, urvalsprocesser, referenstagning och intervjumetoder. Myndigheterna ombads även att beskriva eventuella utmaningar samt hur dessa har hanterats.

Tema 2: Tillgång till lokaler

Temat berör hur myndigheterna resonerar kring balansen mellan att vara en öppen myndighet för samarbetspartners, besökare och medarbetare, och behovet av trygga och säkra lokaler. Myndigheterna ombads ge exempel på tillfällen då avvägningar mellan öppenhet och säkerhet har gjorts, liksom när sådana avvägningar inte varit nödvändiga. Vidare diskuterades huruvida öppenheten förändrats under de senaste åren, bland annat i relation till begränsningar i tillträde, besökshantering, utformning av öppna ytor, passersystem och mötesrum. Även här ombads myndigheterna att beskriva identifierade utmaningar och hur dessa har hanterats.

Tema 3: Samarbete inom myndigheten

Detta tema behandlar hur myndigheterna resonerar kring öppenhet och säkerhet i samband med interna samarbeten, uppdrag och projekt, exempelvis mellan olika avdelningar. Myndigheterna ombads ge exempel på när överväganden har gjorts, liksom när de inte bedömts nödvändiga. Temat omfattade även förändringar i öppenhet under de senaste åren, samt eventuella förändringar i arbetsformer såsom distansarbete eller flexibla arbetsplatser. Myndigheterna ombads dessutom att reflektera över de utmaningar som uppstått och hur dessa har hanterats.

Tema 4: Samarbete med utländska aktörer

Temat fokuserar hur myndigheterna resonerar kring öppenhet och säkerhet i kontakter och samarbeten med utländska aktörer. Även här diskuterades hur samarbetet med utländska aktörer har förändrats de senaste åren. Myndigheterna ombads ge exempel på situationer där överväganden kring öppenhet och säkerhet har varit aktuella, liksom när sådana inte bedömts nödvändiga. De ombads även beskriva eventuella utmaningar som uppstått samt hur dessa har hanterats.

3. Tematisk sammanställning av intervjuer

I följande kapitel beskrivs på ett övergripande och summerande sätt, under respektive tema, de resonemang och utmaningar som framkommit under intervjuerna med myndigheterna. En del av informationen som framkommit kan sorteras in under flera teman beroende på frågeställning.

Under samtliga teman förekommer termen klassificering på olika sätt. Då det inte går att avgöra från intervjuerna exakt vilken typ av information och klassificeringsprocess som avses kan det innefatta; säkerhetsskyddsklassificerad information, sekretessbelagd information och/eller annan typ av information som inte är öppen.

3.1. Kompetensförsörjning

Ökat rekryteringsbehov

Utvecklingen i samhället samt ökat fokus på totalförsvarsplanering har medfört ett kraftigt ökat behov av att rekrytera under de senaste åren, framförallt inom säkerhet, totalförsvar, beredskap, informationssäkerhet, säkerhetsskydd, it och/eller energisektorn.³

Metoder för rekrytering

Vid kompetensförsörjning och rekrytering beskriver myndigheterna att de följer gällande lagar och förordningar. Myndigheterna behöver se över sin kompetensförsörjning och öka personalstyrkan som ett led i ökat fokus på säkerhetsfrågor och totalförsvarsplanering. Myndigheterna beskriver att de funderar på vad som behöver skyddas istället för att skydda allt. De resonerade även kring vikten av att rätt person placeras på rätt befattning samt vilka befattningar som bör vara placerade i säkerhetsklass.⁴ Rekryteringsprocessen sker generellt på samma sätt som tidigare, med öppna annonser i exempelvis platsannonser och via kontaktnät. Meritbaserad rekrytering, CV och personliga referenser används vid urval.⁵

Mer specificerade annonser

Myndigheterna beskriver att innehållen i rekryteringsannonserna i stort sett är oförändrade. Annonserna specificerar dock om befattningen är placerad i säkerhetsklass (ej nivå) samt att säkerhetsprövning kan/kommer att göras. Myndigheterna försöker beskriva befattningen så informativt som möjligt ändock utan att avslöja alltför detaljerad information.⁶

3) Intervju, Tullverket, 2025-10-03; Intervju, Svenska kraftnät, 2025-09-22; Intervju, Totalförsvarets plikt- och prövningsverk, 2025-09-24; Intervju, Läke-medelsverket, 2025-10-01; Intervju, Statens museer för världskultur, Läke-medelsverket, Intervju, Kungliga Tekniska högskolan, 2025-10-10; Intervju, Luleå tekniska universitet, 2025-10-07; Intervju, Statens servicecenter, 2025-10-03; Intervju, Livsmedelsverket, 2025-10-02.

4) Kriminalvården, 2025-10-02; Totalförsvarets plikt- och prövningsverk, 2025-09-24; Intervju, Tullverket, 2025-10-03; Intervju, Svenska kraftnät, 2025-09-22; Intervju, Luleå tekniska universitet, 2025-10-07.

5) Intervju, Tullverket, 2025-10-03; Intervju, Svenska kraftnät, 2025-09-22; Intervju, Totalförsvarets plikt- och prövningsverk, 2025-09-24; Intervju, Läke-medelsverket, 2025-10-01; Intervju, Statens museer för världskultur, Läke-medelsverket, Intervju, Kungliga Tekniska högskolan, 2025-10-10; Intervju, Luleå tekniska universitet, 2025-10-07; Intervju, Statens servicecenter, 2025-10-03; Intervju, Livsmedelsverket, 2025-10-02; Intervju, Statens servicecenter, 2025-10-03.

6) Intervju, Luleå tekniska universitet, 2025-10-07; Intervju, Kungliga Tekniska högskolan, 2025-10-10; Intervju, Svenska kraftnät, 2025-09-22; Intervju, Totalförsvarets plikt- och prövningsverk, 2025-09-24; Intervju, Läke-medelsverket, 2025-10-01; Intervju, Tullverket, 2025-10-03.

Konkurrens mellan myndigheter

För vissa kompetenser, exempelvis inom säkerhet och it, uppger flera myndigheter att det är brist och råder hård konkurrens mellan myndigheterna vid rekrytering. Generellt får myndigheterna ett stort antal ansökningar till utlysta befattningar, där många sökande är unga akademiker som inte alltid har tillräcklig erfarenhet. Flera lösningar har presenterats för att hantera dessa utmaningar. En del myndigheter beskriver att de har inlett samverkan med andra myndigheter inom sina sektorer för att undvika att ta resurser från varandra. Några myndigheter har rekryterat eller funderar på att rekrytera personer med mindre erfarenhet för att sedan under anställningstiden inleda kompetensutveckling inom ett visst område. Andra exempel är att myndigheter infört ledarskapsprogram eller trainee-program för att höja kompetensen inom prioriterade områden. Mer aktiv marknadsföring samt deltagande på gymnasiemässor nämndes även som exempel hur en myndighet rekryterar viss spetskompetens.

Rekryteringsprocessen

Vissa myndigheter rapporterar om att rekryteringsprocessen kan ta lång tid. En annan utmaning, som nämndes för befattningar inom säkerhetsfrågor och liknande, var att myndigheternas säkerhets- eller HR-avdelningar inte alltid hinner med eller växer i samma takt som resterande delar av myndigheten. En annan utmaning, särskilt för befattningar som är placerade i säkerhetsklass, kan dra ut på rekryteringsprocessen. Generellt uttrycker myndigheterna att kandidaterna har förståelse för att processen kan ta tid. Lärosätena har emellanåt utländska kandidater som sökande till sina befattningar och rekryterar den mest meriterade. Utmaningar kan uppstå när sökande kandidater behöver uppehållstillstånd. Här kan lärosätena behöva avvakta Säkerhetspolisen och Migrationsverket i vissa frågor, vilket kan påverka rekryteringsprocessen.¹²

Bakgrundskontroll och intervjuer

Under intervjuerna uppger myndigheterna att de följer gällande regler och förordningar kring rekrytering, säkerhetsklassning och registerkontroller. Resonemang fördes om myndigheternas begränsningar i möjligheten till kompletterande bakgrundskontroller för att säkerställa att rätt person får anställningen.¹³

7) Intervju, Svenska kraftnät, 2025-09-22; Intervju, Statens servicecenter, 2025-10-03; Intervju, Totalförsvarets plikt- och prvningsverk, 2025-09-24; Intervju, Livsmedelsverket, 2025-10-02.

8) Intervju, Svenska kraftnät, 2025-09-22; Intervju, Statens servicecenter, 2025-10-03; Intervju, Livsmedelsverket, 2025-10-02.

9) Intervju, Svenska kraftnät, 2025-09-22; Intervju, Statens servicecenter, 2025-10-03; Intervju, Statens museer för världskultur, 2025-10-02; Intervju, Totalförsvarets plikt- och prvningsverk, 2025-09-24;

10) Intervju, Svenska kraftnät, 2025-09-22.

11) Intervju, Svenska kraftnät, 2025-09-22; Intervju, Totalförsvarets plikt- och prvningsverk, 2025-09-24; Intervju, Livsmedelsverket, 2025-10-02; Intervju, Kungliga Tekniska högskolan, 2025-10-10; Intervju, Tullverket, 2025-10-03.

12) Intervju, Luleå tekniska universitet, 2025-10-07; Intervju, Kungliga tekniska högskolan, 2025-10-02.

13) Intervju, Läkemedelsverket, 2025-10-01; Intervju, Tullverket, 2025-10-03; Intervju, Kungliga tekniska högskolan, 2025-10-02; Intervju, Livsmedelsverket, 2025-10-02.

3.2. Tillgång till lokaler

Indelning i sektioner eller zoner

För att bedriva en säker verksamhet har myndigheter använt sig av olika lösningar, till exempel anpassad säkerhet genom olika behörigheter, sektions- eller zonindelning av kontorsytor. Det framkom under intervjuerna att det krävs passerkort eller dylikt för tillgång till lokaler, oavsett om det är en öppen yta eller en avgränsad sektion/zon. I den senare rör det sig ofta exempelvis om verksamhet som hanterar säkerhetsskyddsklassificerad information, sekretessbelagd information och/eller annan typ av information som inte är öppen.¹⁴ När det kommer externa besökare till myndigheter används som regel konferensrum som är separerade från kärnverksamheten.¹⁵ Andra exempel som resonerades kring var när medarbetare behövde röra sig mellan kontor eller andra byggnader inom myndigheten vilket kunde medföra vissa utmaningar när det gäller behörighet eller tillgång till lokaler.¹⁶ I vissa fall gällande besökare från myndighetens andra kontor kan dessa personer behöva ledsagas trots att de är anställda på myndigheten.¹⁷

Nya lokaler

Vidare beskriver myndigheter att på grund av att de växer leder detta till platsbrist, och att det därför byggs nytt, anpassas eller söks efter nya lokaler. Vid nybygge av, ombygge av eller vid letande efter nya lokaler beskriver myndigheterna att de tar hänsyn till säkerhetsaspekter, såsom zonindelning eller tillgång till särskilda rum.¹⁸ Några myndigheter uttrycker att de har behov av rum där säkerhetsskyddsklassificerad information och/eller sekretessbelagda uppgifter eller annan typ av information som inte är öppen. I brist eller väntan på större ytor eller fler sådana rum begränsas möjligheterna att prata om den typen av information.¹⁹

Öppenhet som del av verksamheten

Flera myndigheter har en verksamhet som präglas av öppenhet för allmänheten, exempelvis lärosätena. De har vana i att dela upp lokalerna i de delar som är tillgängliga för allmänheten och de delar som endast personal, och ibland endast viss personal, ska ha tillgång till.²⁰

Förståelse hos anställda

Samtliga myndigheter har under de senaste åren arbetat med säkerhetsarbete. Överlag beskriver myndigheterna att det inte uppstår några större utmaningar i relation till medarbetarna gällande exempelvis behörighet för tillgång till olika delar av lokalerna samt att medarbetarna har förståelse och respekt för syftet med förändringarna som sker.²¹

14) Intervju, Statens servicecenter, 2025-10-03; Intervju, Svenska kraftnät, 2025-09-22; Totalförsvarets plikt- och prövningsverk, 2025-09-24; Intervju, Kriminalvården, 2025-10-02; Intervju, Tullverket, 2025-10-03.

15) Intervju, Läkemedelsverket, 2025-10-01; Intervju, Statens servicecenter, 2025-10-03; Tullverket, 2025-10-03; Totalförsvarets plikt- och prövningsverk, 2025-09-24; Intervju, Kriminalvården, 2025-10-02; Intervju, Luleå tekniska universitet, 2025-10-07.

16) Intervju, Statens servicecenter, 2025-10-03; Intervju, Svenska kraftnät, 2025-09-25; Intervju, Kriminalvården, 2025-10-02; Intervju, Tullverket, 2025-10-03.

17) Intervju, Statens servicecenter, 2025-10-03; Intervju, Luleå tekniska universitet, 2025-10-07.

18) Intervju, Svenska kraftnät, 2025-09-25; Intervju, Kriminalvården, 2025-10-02; Intervju, Livsmedelsverket, 2020-10-01.

19) Intervju, Tullverket, 2025-10-03; Intervju, Kriminalvården, 2025-10-02; Intervju, Svenska kraftnät, 2025-09-25.

20) Intervju, Statens museer för världskultur 2025-10-02; Intervju, Luleå tekniska universitet, 2025-10-07; Intervju, Kungliga Tekniska högskolan, 2025-10-10.

21) Intervju, Tullverket, 2025-10-03. Intervju, Totalförsvarets plikt- och prövningsverk, 2025-09-24; Intervju, Läkemedelsverket, 2025-10-01.

3.3. Samarbete inom myndigheten

Kulturskifte

Intervjuer med myndigheter visar på ett pågående kulturskifte med ökad medvetenhet där öppenhet och transparens gradvis fått ge utrymme för ett mer genomgripande säkerhetstänk. Flera myndigheter beskriver en utveckling där säkerhetsfrågor inte längre betraktas som isolerade till vissa funktioner, utan som ett gemensamt ansvar som omfattar hela organisationen.²² Denna förändring upplevs som nödvändig men också utmanande, särskilt där säkerhetskrav och ekonomiska förutsättningar inte utvecklats i samma takt och innebär tidskrävande processer.²³ Enligt flera myndigheter är ledningens stöd ofta avgörande för att skapa en god säkerhetskultur.²⁴ Inte minst då säkerhetsåtgärder sällan genererar direkt ekonomisk avkastning men är avgörande för myndigheters långsiktiga motståndskraft.²⁵

Det finns en bred uppfattning om att säkerhetsläget under de senaste åren har bidragit till att driva denna förändring framåt.²⁶ Medan vissa myndigheter länge haft väletablerade strukturer och en lång tradition av systematiskt säkerhetsarbete,²⁷ har säkerhetsfrågor inom andra verksamheter gått från att betraktas som en separat fråga till att bli en integrerad del av arbetet.²⁸ Flera myndigheter beskriver att förståelsen för deras plats i verksamheten och förståelsen för säkerhetsfrågor har ökat.²⁹

Säkerhetskultur

Myndigheterna resonerade kring att den ökade säkerhetsnivån inneburit att fler arbetar med säkerhetsskyddsklassificerad information och/eller sekretessbelagda uppgifter eller annan typ av information som inte är öppen, vilket ställer högre krav på rutiner, utbildning och intern samordning. Myndigheter lyfter behovet av att bevara en kultur präglad av tillit och samarbete, där behörighet och informationshantering regleras utan att skapa onödigt misstänksamhet. I flera fall beskrivs hur samverkan mellan enheter utvecklas genom en levande diskussion och utbildning, tydliga instruktioner för informationsåtkomst samt kontinuerlig uppföljning av hur dessa efterlevs.³⁰

22) Intervju, Kriminalvården, 2025-10-02; Intervju, Livsmedelsverket, 2025-10-02; Intervju, Svenska kraftnät, 2025-09-25; Intervju, Statens servicecenter, 2025-10-03.

23) Intervju, Livsmedelsverket, 2025-10-02; Intervju, Tullverket, 2025-10-03; Intervju, Svenska kraftnät, 2025-09-25; Intervju, Läkemedelsverket, 2025-10-01.

24) Intervju, Kungliga Tekniska högskolan, 2025-10-10; Intervju, Svenska kraftnät, 2025-09-25; Intervju, Totalförsvarets plikt- och prvningsverk, 2025-09-24.

25) Intervju, Kungliga Tekniska högskolan, 2025-10-10; Intervju, Svenska kraftnät, 2025-09-25.

26) Intervju, Kriminalvården, 2025-10-02; Intervju, Svenska kraftnät, 2025-09-25; Intervju, Kungliga Tekniska högskolan, 2025-10-10; Intervju, Läkemedelsverket, 2025-10-01; Intervju, Luleå tekniska universitet, 2025-10-07; Intervju, Livsmedelsverket, 2025-10-02.

27) Intervju, Totalförsvarets plikt- och prvningsverk, 2025-09-24.

28) Intervju, Svenska kraftnät, 2025-09-25; Intervju, Kungliga Tekniska högskolan, 2025-10-10; Intervju, Statens servicecenter, 2025-10-03; Intervju, Läkemedelsverket, 2025-10-01.

29) Intervju, Statens servicecenter, 2025-10-03; Intervju, Läkemedelsverket, 2025-10-01; Intervju, Svenska kraftnät, 2025-09-25.

30) Intervju, Läkemedelsverket, 2025-10-01; Intervju, Statens servicecenter, 2025-10-03; Intervju, Svenska kraftnät, 2025-09-25.

Det framhålls att ökad intern kommunikation är avgörande för att motverka att säkerhetskulturen övergår i misstänksamhet eller slutenhet.³¹ Många myndigheter har därför infört obligatoriska utbildningar i informationssäkerhet, GDPR och relaterade områden, samt utvecklat enkla och tillgängliga utbildningsformat för att höja den allmänna kompetensen.³² Detta har i vissa fall bidragit till ökad medvetenhet, samtidigt som vissa pekar på att uppföljningen av utbildningarna ibland bedöms vara bristfällig eller att kunskapsnivån generellt kan variera inom organisationen.³³

Lärosätena

Inom lärosätena är kulturskiftet särskilt tydligt, då öppenhet och fri informationsdelning utgör själva kärnan i forskningens och utbildningens verksamhet. Universitet och högskolor har länge samarbetat med externa aktörer, även näringslivet, som i större utsträckning har vana av att arbeta med aktörer som kan hantera säkerhetsskyddsklassificerad information och/eller sekretessbelagda uppgifter. Skillnader i förståelse och rutiner mellan stora etablerade företag och mindre aktörer har dock skapat utmaningar, exempelvis när forskningsresultat kan omfattas av sekretess eller har dubbla användningsområden. I dessa situationer har lärosäten ibland behövt begränsa samarbeten eller förlägga känslig verksamhet hos uppdragsgivaren.³⁴

Organisatoriska och geografiska förutsättningar

Flera myndigheter beskriver även praktiska svårigheter kopplade till säkerhet, särskilt hänförligt till organisatoriska och geografiska förutsättningar. Utmaningarna är särskilt framträdande inom universitet och högskolor, där en rörlig personalstyrka är vanligt. Distansarbete försvåras eller omöjliggörs när arbetet omfattar säkerhetsskyddsklassificerad information och/eller sekretessbelagda uppgifter, och det finns en tydlig gränsdragning för vad som kan hanteras digitalt och vad som kräver fysisk närvaro.³⁵ Myndigheter med personal utspridd på flera kontor upplever ofta svårigheter med att bedriva känsligt arbete, då tillgången till säkra lokaler och teknik är begränsad. Detta har i vissa fall även påverkat rekrytering och kompetensförsörjning. På motsvarande sätt har förändrade behörighetssystem, där inte alla längre har tillgång till samtliga lokaler, ibland skapat upplevelser av exkludering och bristande tillit.³⁶

Att arbeta på plats beskrivs underlätta samarbetet och bidra till en ökad förståelse för säkerhetskraven.³⁷ Säkerhetsarbetet har även bidragit till nya rutiner vid arbete utomlands, med krav på särskild hantering av it-utrustning och dokumentation.³⁸

31) Intervju, Kriminalvården, 2025-10-02; Intervju, Läkemedelsverket, 2025-10-01; Intervju, Kungliga Tekniska högskolan, 2025-10-10.

32) Intervju, Livsmedelsverket, 2025-10-02; Intervju, Kriminalvården, 2025-10-02; Intervju, Kungliga Tekniska högskolan, 2025-10-10; Intervju, Läkemedelsverket, 2025-10-01; Intervju, Statens museer för världskultur, 2025-10-02; Intervju, Statens servicecenter, 2025-10-03.

33) Intervju, Kriminalvården, 2025-10-02; Intervju, Tullverket, 2025-10-03.

34) Intervju, Luleå tekniska universitet, 2025-10-07; Intervju, Kungliga Tekniska högskolan, 2025-10-10.

35) Intervju, Luleå tekniska universitet, 2025-10-07; Intervju, Läkemedelsverket, 2025-10-01; Intervju, Totalförsvarets plikt- och prvningsverk, 2025-09-24; Intervju, Livsmedelsverket, 2025-10-02.

36) Intervju, Kriminalvården, 2025-10-02; Intervju, Livsmedelsverket, 2025-10-02; Intervju, Tullverket, 2025-10-03.

37) Intervju, Totalförsvarets plikt- och prvningsverk, 2025-09-24; Intervju, Luleå tekniska universitet, 2025-10-07; Intervju, Livsmedelsverket, 2025-10-02.

38) Intervju, Luleå tekniska universitet, 2025-10-07.

Digital utveckling och snabbhetskultur

Många myndigheter beskriver en inneboende målkonflikt mellan behovet av snabbhet och digital utveckling i förhållande till ökade säkerhetskrav, som ibland innebär mer tidskrävande processer. Vidare finns en oro för att överdriven försiktighet ska hämma innovation och arbetsflöden, samtidigt som flera uttrycker osäkerhet kring hur digitala verktyg, särskilt AI, får användas. Restriktionerna kring digitala plattformar, exempelvis videomöten, har upplevts som frustrerande och hindrande. Samtidigt finns en förståelse för att all verksamhet varken kan eller bör skyddas på samma nivå, och att proportionerliga åtgärder är viktiga i säkerhetsarbetet.³⁹

Rädsla för att göra fel

En återkommande samarbetsutmaning som framträder i intervjuerna är risken för överdriven försiktighet och en kultur av ängslighet. När medarbetare blir alltför rädda att säga fel, uppger myndigheter att det finns en risk att diskussioner tystnar och att viktiga frågor inte lyfts. Enligt myndigheterna kan en annan möjlig konsekvens bli att information klassificeras som mer skyddsvärd än nödvändigt, vilket enligt myndigheterna kan bero på osäkerhet eller bristande kunskap. Trots att åtgärderna riskerar att försvåra samverkan med andra aktörer då det ofta råder en obalans i bedömningar, menar vissa myndigheter att det är bättre att vara försiktig än att göra fel.⁴⁰

Tröghet i arbetet

Flera myndigheter beskriver vidare att den ökade säkerhetsmedvetenheten ibland har lett till en upplevd tröghet i arbetet. Även om det finns en förståelse för behovet av förändringarna, har begränsningar i tillgång till lokaler, system och information minskat intern samverkan mellan enheter och ibland upplevts som en extra arbetsuppgift.⁴¹ Vissa myndigheter resonerar kring att det finns en risk att ökade krav och kontroller upplevs som hindrande, särskilt av externa leverantörer vid exempelvis upphandlingar, samtidigt som tydligare rutiner underlättar arbetet genom att skapa en förutsägbarhet och minskad osäkerhet.⁴²

3.4. Samarbete med utländska aktörer

Olika grad av samarbete med utländska aktörer

Myndigheters resonemang kring öppenhet och säkerhet i samarbeten med utländska aktörer varierar beroende på samarbetets omfattning. För vissa myndigheter är kontakter med utländska aktörer begränsade till multilaterala organisationer, samverkan inom ramen för nordiskt och europeiskt samarbete samt studiebesök i öppna delar av verksamheten.⁴³ Lärosätena har internationella kontakter som en naturlig del av verksamheten, där utländska aktörer integreras i olika delar av organisationen.⁴⁴

39) Intervju, Svenska kraftnät, 2025-09-25; Intervju, Kriminalvården, 2025-10-02; Intervju, Livsmedelsverket, 2025-10-02; Intervju, Kungliga Tekniska högskolan, 2025-10-10.

40) Intervju, Kriminalvården, 2025-10-02; Intervju, Tullverket, 2025-10-03; Intervju, Statens servicecenter, 2025-10-03.

41) Intervju, Livsmedelsverket, 2025-10-02; Intervju, Läkemedelsverket, 2025-10-01; Intervju, Tullverket, 2025-10-03; Intervju, Statens museer för världskultur, 2025-10-02; Intervju, Kungliga Tekniska högskolan, 2025-10-10.

42) Intervju, Svenska kraftnät, 2025-09-25; Intervju, Läkemedelsverket, 2025-10-01.

43) Intervju, Kriminalvården, 2025-10-02; Intervju, Statens servicecenter, 2025-10-03.

44) Intervju, Luleå tekniska universitet, 2025-10-07; Kungliga Tekniska högskolan, 2025-10-10.

Formaliserade processer

Myndigheter resonerar kring en förändring i förhållningssättet kring samarbeten med utländska aktörer. Det uppges exempelvis att myndigheter har infört mer formaliserade processer de senaste åren gällande besök, resor, utbyten och informationsdelning. Det kan bland annat innebära analys av besökets syfte, om det finns ett behov eller intresse att ta emot besöket, vilka personer som deltar, varifrån de kommer, tillträdesregler, passkontroller, ledsagning samt vilka lokaler och teknik som används under besöket. Ibland sker samverkan med andra myndigheter och berörda aktörer inför och under ett besök.⁴⁵ Vidare beskriver myndigheter att det gemensamma säkerhetsarbetet har fördjupats inom ramen för internationella samarbeten i Nato, EU och det nordiska samarbetet.⁴⁶

Ansvarsfull internationalisering

Vid lärosäten är internationalisering en central del av verksamheten, vilket skapar särskilda utmaningar i relation till säkerhetskraven. Den höga graden av rörlighet, tidsbegränsade anställningar baserade på visum och externa forskningssamarbeten gör att riskbedömningar har blivit allt viktigare. Lärosätena beskriver en ökad medvetenhet om behov av att bedöma potentiella risker vid rekryteringar och forskningsprojekt, särskilt när dessa involverar hantering av känslig information eller teknik. För att stärka det förebyggande arbetet har lärosäten exempelvis strategiska forum och råd för ansvarsfull internationalisering. Dessa syftar till att ge vägledning i frågor som rör etiska avvägningar, forskningsintegritet och säker hantering av information.⁴⁷

Ökade krav och bakgrundskontroller

En utmaning som lyfts i samarbetet med utländska aktörer är att frågan om uppehållstillstånd ofta föregås av tidskrävande processer som ibland kan uppfattas hindra samarbetet. Vid forskningssamarbeten mellan lärosäten och företag ställs ökade krav på att de externa samarbetsparterna själva tar ett tydligt ansvar för säkerheten. Lärosätena beskriver att företag inte alltid är medvetna om risker som kan uppstå när externa aktörer involveras i verksamheten, och efterfrågar därför tydliga rutiner för att säkerställa att informationsdelning endast sker till behöriga, så att informationen inte utnyttjas för andra syften.⁴⁸

Här framhålls lärosätenas begränsade möjligheter att själva genomföra bakgrundskontroller eller begränsningar i annonsering vid nya rekryteringar, vilket innebär att beslutsunderlag ofta måste inhämtas från andra myndigheter. Under vissa perioder har lärosätena sett en markant ökning av avslag av ansökningar om uppehållstillstånd, vilket gett uppmärksamhet till hur frågorna ska hanteras internt när rekryteringsprocesser avbrutits.⁴⁹

45) Intervju, Livsmedelsverket, 2025-10-02; Intervju, Luleå tekniska universitet, 2025-10-07; Kungliga Tekniska högskolan, 2025-10-10.

46) Intervju, Livsmedelsverket, 2025-10-02; Intervju, Svenska kraftnät, 2025-09-25; Intervju, Kriminalvården, 2025-10-02.

47) Intervju, Luleå tekniska universitet, 2025-10-07; Intervju, Kungliga Tekniska högskolan, 2025-10-10.

48) Intervju, Kungliga Tekniska högskolan, 2025-10-10; Intervju, Luleå tekniska universitet, 2025-10-07.

49) Intervju, Kungliga Tekniska högskolan, 2025-10-10; Intervju, Luleå tekniska universitet, 2025-10-07.

Leverantörer och upphandling

En annan utmaning kopplat till myndigheters samarbete med utländska aktörer rör leverantörsystem och upphandlingar, där myndigheter uppger att de behöver vara mer uppmärksamma. Här beskriver myndigheter balansen mellan att uppnå säkerhetskraven och lösa verksamhetens behov.⁵⁰ Medan säkerhetsskyddade upphandlingar har blivit allt vanligare de senaste åren, har vissa myndigheter allt oftare behövt avbryta upphandlingarna i de fall då leverantörer inte kan uppfylla upphandlingskraven. Samtidigt har kontakter med nordiska länder intensifierats, vilket har bidragit till tätare informationsdelning och beredskapsarbete till följd av säkerhetsläget.⁵¹

Molntjänster, AI och andra it-lösningar

Ett annat område som varit aktuellt för hur myndigheter resonerar kring säkerhet är frågan om lagring av data i molntjänster, it-uppdateringar och AI-plattformar. Att avgöra vilken information som kan vara skyddsvärd eller riskerar att röjas är enligt myndigheterna ett ständigt pågående arbete, där informationssäkerheten beskrivs ha blivit allt viktigare och informationstrycket högre de senaste åren.⁵²

50) Intervju, Läkemedelsverket, 2025-10-01; Intervju, Statens servicecenter, 2025-10-03; Intervju, Svenska kraftnät, 2025-09-25.

51) Intervju, Svenska kraftnät, 2025-09-25; Intervju, Statens servicecenter, 2025-10-03.

52) Intervju, Statens museer för världskultur, 2025-10-02; Intervju, Tullverket, 2025-10-03; Intervju, Kriminalvården, 2025-10-02.

4. Iakttagelser

Följande iakttagelser har framkommit under intervjuerna.

- Sammantaget resonerar myndigheterna relativt lika och har liknande utmaningar kring öppenhet och säkerhet.
- **Faktorer som påverkar** myndigheternas resonemang kring och arbete med öppenhet och säkerhet är bland annat säkerhetsläget samt uppgifter från regeringen inom totalförsvarsplaneringen.
- Myndigheterna beskriver vikten av och utmaningarna i att hitta en **balans** mellan att vara en öppen myndighet och att skydda sin verksamhet.
- Myndigheternas arbete med öppenhet och säkerhet har **utvecklats** **ver tid**. Från att ha varit öppna gällande information och lokaler, har de övergått till att vara mer stängda, för att sedan utvecklas till att skydda det som behöver skyddas, snarare än att skydda "allt".
- Samtliga myndigheter **arbetar med säkerhetsåtgärder** på olika sätt. Myndigheterna **arbetar med säkerhetsåtgärder** med fokus på att skydda det som är skyddsvärt snarare än att skydda allt. De framhåller även betydelsen av att rätt person innehar rätt anställning samt att bedöma vilka befattningar som bör vara placerade i säkerhetsklass.
- Myndigheterna arbetar aktivt för att höja medvetenhet och förståelse för säkerhetsfrågor hos medarbetare och för att införa en **kultur av säkerhetstänk** genom utbildningar, informationsinsatser och spridning av riktlinjer. Generellt har inga större utmaningar rapporterats bland medarbetarna avseende detta utan snarare att det finns förståelse för säkerhetsarbetet.
- Det finns ett generellt ökat behov av rekrytering på majoriteten av myndigheterna, särskilt inom it och säkerhet. Viss **konkurrens råder för rekrytering av dessa spetskompetenser**, vilket hanteras bland annat genom olika lösningar - såsom att rekrytera juniora personer och sedan utbilda under anställningstiden, eller utökat samarbete mellan myndigheter.
- Öppenhet på lärosäten och **samarbeten med utländska aktörer inom forskning skapar särskilda utmaningar**.

5. Källförteckning

5.1. Förteckning över intervjuer

Förteckning över intervjuer:

Intervju, Kriminalvården, 2025-10-02 (fokusgrupp).

Intervju, Kungliga tekniska högskolan, 2025-10-10 (fokusgrupp)

Intervju, Livsmedelsverket, 2025-10-02 (fokusgrupp).

Intervju, Luleå tekniska universitet, 2025-10-07 (fokusgrupp).

Intervju, Läkemedelsverket, 2025-10-01 (fokusgrupp).

Intervju, Totalförsvarets plikt- och prövningsverk, 2025-09-24 (fokusgrupp).

Intervju, Svenska kraftnät, 2025-09-22 (fokusgrupp).

Intervju, Statens museer för världskultur, 2025-10-02 (fokusgrupp).

Intervju, Statens servicecenter, 2025-10-03 (fokusgrupp).

Intervju, Tullverket, 2025-10-03 (fokusgrupp).

5.2. Övriga källor

Regeringskansliet, regeringen. Grundlagarna. Uppdaterad 22 januari 2015. <https://www.regeringen.se/sa-styrs-sverige/grundlagar-och-demokratiskt-deltagande/grundlagarna/> (Hämtad 20 oktober 2025). [Fotnot: Regeringen, januari 2015]

Regeringskansliet, regeringen. Myndigheter och bolag med statligt ägande. Uppdaterad 30 augusti 2024. <https://www.regeringen.se/sa-styrs-sverige/myndigheter-och-bolag-med-statligt-agande/> (Hämtad 20 oktober 2025). [Fotnot: Regeringen, 2024]

Regeringskansliet, regeringen. Offentlighetsprincipen. Uppdaterad 1 april 2015. <https://www.regeringen.se/sa-styrs-sverige/grundlagar-och-demokratiskt-deltagande/offentlighetsprincipen/> (Hämtad 20 oktober 2025). [Fotnot: Regeringen, april 2015]

Regeringskansliet, regeringen. Offentlighetsprincipen - kortfattat om lagstiftningen. Uppdaterad 13 januari 2025. <https://www.regeringen.se/regeringens-politik/grundlagar-och-integritet/offentlighetsprincipen---kortfattat-om-lagstiftningen/#offentlighetsprincipen> (Hämtad 20 oktober 2025). [Fotnot: Regeringen, 2025]

Finansdepartementet/Kommunikationsavdelningen, Regeringskansliet. Vägledning för statliga myndighetsstyrelser. Elanders, 2016. <https://www.regeringen.se/contentassets/6fded1e37f2d4de8ae17aea3dd05ac56/vagledning-for-statliga-myndighetsstyrelser.pdf> (Hämtad 20 oktober 2025). [Fotnot: Finansdepartementet, 2016]

Bilaga 1

Intervjuguide samt frågor

Presentation av FHS/CTSS samt uppdraget

Försvärshögskolan och Centrum för totalförsvär och samhällets säkerhet (FHS/CTSS) blev kontaktade av Arbetsgivarverket under våren 2025 rörande en sammanställning ver öppenhet och säkerhet inom statliga myndigheter. Arbetsgivarverket agerar företrädare för centrala parter (Arbetsgivarverket, OFR/S, P, O, Seko och Saco-S) och inom ramen för "Samråd för statlig sektor". Uppdraget finansieras av Arbetsgivarverket, OFR/S,P,O, Seko och Saco-S gemensamma förening Partsrådet där Partsrådet är uppdragsgivare till Försvärshögskolan. Arbetsgivarverket agerar företrädare åt Partsrådet i detta uppdrag.

Syftet med uppdraget är att skapa en bild av hur myndigheter resonerar kring frågor om öppenhet och säkerhet samt eventuella utmaningar inom dessa områden.

Målet är att ge uppdragsgivaren ett skriftligt underlag för vidare diskussioner gällande öppenhet och säkerhet inom statliga myndigheter.

FHS/CTSS kommer att genomföra 10 intervjuer med olika myndigheter. Där det är möjligt kommer intervjuerna att genomföras i form av fokusgrupper (2-3 personer) från respektive myndighet. Urvalet av intervjuer har skett i samråd med AGV och dess parter.

Uppdraget ska vara färdigställt i mitten på november inför parternas Samråd för statlig sektor.

Området säkerhet och öppenhet är väldigt brett. Vi har försökt avgränsa via olika teman. De är följande:

- Kompetensförsörjning
- Tillgång till lokaler (arbetsplatser)
- Samarbete inom myndigheten
- Samarbete med utländska aktörer

Endast öppen information ska delges. Intervjuerna och sammanställningen ska inte behandla säkerhetsklassning, säkerhetsskydd eller diskriminering.

Vi kommer att referera till intervjuer i underlaget. Skulle vi använda citat från intervjuerna kontaktar vi personen som citeras först.

Vi spelar in intervjun samt tar anteckningar. Går det bra?

Öppen diskussion

Vi beräknar att intervjun tar 1 - 1,5 timme.

Frågor?

Övergripande öppenhet och säkerhet

- Övergripande, hur resonerar ni kring öppenhet och säkerhet?
- Har era tankar kring behovet av öppenhet i förhållande till säkerhet förändrats de senaste åren?
 - Hur?
 - Vilka utmaningar?
 - Hur hanteras dessa?

Tema 1: Kompetensförsörjning

- Hur resonerar ni kring öppenhet i rekrytering och kompetensförsörjning i relation till säkerhet i verksamheten?
- Kan ni ge exempel på hur öppenhet respektive säkerhet påverkat era överväganden i kompetensförsörjningsfrågor?
- Har ert arbete med kompetensförsörjning förändrats under de senaste åren? (Bortse från processen kring säkerhetsprövning, säkerhetsklassning och diskriminering).
 - Om nej, vilka faktorer gör att ni inte har behövt förändra arbetssättet?
 - Om ja, kan ni ge exempel på sådana förändringar (t.ex. i förhållande till kravprofiler, annonsering, urvalsprocesser, referenstagning, intervjumetoder)?
 - Vilka utmaningar har uppstått?
 - Hur hanterar ni dessa utmaningar?

Tema 2: Tillgång till lokaler (arbetsplatser)

- Hur resonerar ni kring balansen mellan att vara en öppen myndighet (för samarbetspartners, besökare) och samtidigt säkerställa trygga och säkra lokaler?
- Har tillgången till era lokaler förändrats under de senaste åren?
 - Om nej, vilka faktorer gör att ni inte har behövt anpassa tillgången?
 - Om ja: på vilket sätt (begränsningar av hela eller delar av myndigheten)?
 - Vilka typer av förändringar har genomförts (t.ex. besöksmottagning, passerkort, öppna ytor, mötesrum)?
 - Vilka utmaningar har uppstått?
 - Hur hanterar ni dessa utmaningar?

Tema 3: Samarbete inom myndigheten

- Hur resonerar ni kring öppenhet och säkerhet gällande samarbete, uppdrag och projekt inom myndigheten (t.ex. mellan olika avdelningar)?
- Har det förändrats under de senaste åren?
 - Om ja, på vilket sätt?
 - Om nej, vad har gjort att ni inte behövt anpassa samarbetet eller göra förändringar?
- Har det uppstått utmaningar inom myndigheten?
 - Hur hanterar ni dessa utmaningar?
- Har förändrade arbetsformer (ex distansarbete och flexibla arbetsplatser) påverkat ert sätt att tänka kring öppenhet och säkerhet?

Tema 4: Samarbete med utländska aktörer

- Hur resonerar ni kring öppenhet i samarbeten och kontakter med utländska aktörer i relation till säkerhet?
- Kan ni ge exempel där ni behövt göra avvägningar gällande öppenhet och säkerhet i samarbete med utländska aktörer?
- Har ert förhållningssätt till samarbete med utländska aktörer förändrats under de senaste åren?
 - o Om ja, på vilket sätt?
 - o Vilka utmaningar har uppstått i samarbetet?
 - o Hur hanterar ni dessa utmaningar?
 - o Om nej, vilka faktorer gör att ni inte behövt anpassa samarbetet?

Övriga frågor

- Har respondenten något den vill tillägga?
- Har vi glömt att fråga något?

Kan vi höra av oss om vi behöver förtydliga något? Hör gärna av er om ni vill förtydliga ytterligare.

Tack för ert deltagande.

På uppdrag av Samråd för statlig sektor