

Att lita på en god kollega

En jämförande fallstudie över tillitsrelationer i insiderfall

Abstract

In this paper the concept of trust is examined in the context of insider acts, defined as actions performed by individuals misusing information they access through employment. A comparative case study of four Swedish cases of infiltration resulting in indictment is carried out, in which a thematic narrative analysis of witness testimonies is conducted. All said testimonies are open-source material, having been part in Swedish criminal investigations.

Interpersonal trust as an isolated aspect is found to have little or no consequence for a perpetrator's possibility to act as an insider, although it cannot be wholly disregarded as factoring in a larger social context not examined in this paper. Trust connected to organizational norms and behaviour is, however, found to be a constant factor in all studied cases, where trust in the integrity of employees can be connected to several problematic responses to risk behaviours. However, it is also found to be a requisite for functioning cooperation in large groups of people.

Nyckelord: Counterintelligence, trust, mistrust, infiltration

Antal ord: 9738

Innehållsförteckning

1	Inledning	1
2	Bakgrund	2
2.1	Undersökta fall.....	2
2.1.1	Fallet Volvo.....	2
2.1.2	Fallet Scania.....	3
2.1.3	Fallet Attunda tingsrätt.....	3
2.1.4	Fallet Häktet Göteborg.....	4
2.2	Tidigare forskning.....	5
2.2.1	Tillit och begreppsdefinitioner.....	5
2.2.2	Tillit inom organisationsforskningen.....	5
2.2.3	Förekomst av tillitsbegreppet inom underrättelseforskningen.....	7
2.2.4	Varningstecken och organisationsrespons.....	8
2.2.5	Uppmätning av tillit i interpersonella relationer.....	11
2.2.6	Uppmätning av tillit mellan individ och organisation.....	13
2.2.7	Organisationsnormer, säkerhetsskydd och counterintelligence.....	15
3	Metod	17
4	Operationalisering	18
5	Material	19
6	Analys	21
6.1	Fallet Volvo.....	21
6.1.1	Vittnens relationer till den tilltalade.....	21
6.1.2	Beskrivningar av den tilltalade ur interpersonellt perspektiv.....	22
6.1.3	Beskrivningar av organisationens förhållningssätt.....	24
6.2	Fallet Scania.....	25
6.2.1	Vittnens relationer till den tilltalade.....	25
6.2.2	Beskrivningar av den tilltalade ur interpersonellt perspektiv.....	26
6.2.3	Beskrivningar av organisationens förhållningssätt.....	28
6.3	Fallet Attunda.....	29
6.3.1	Vittnens relationer till den tilltalade.....	29
6.3.2	Beskrivningar av den tilltalade ur interpersonellt perspektiv.....	29
6.3.3	Beskrivningar av organisationens förhållningssätt.....	31
6.4	Fallet Häktet Göteborg.....	33

6.4.1	Vittnens relationer till den tilltalade.....	33
6.4.2	Beskrivningar av den tilltalade ur interpersonellt perspektiv.....	33
6.4.3	Beskrivningar av organisationens förhållningssätt	34
6.5	Diskussion	35
7	Slutsatser.....	39
8	Referenser.....	40

1 Inledning

Infiltratören som fenomen är välstuderad i såväl fiktion som i akademisk litteratur, och ofta fokuseras på dennes egna karakteristika och omgivande säkerhetsbrister. Mindre verkar dock ha skrivits om hur en insider eller infiltratörs tidigare kollegor uppfattat gärningsmannen under den tid de arbetat tillsammans; vilken relation har de haft, har varningstecken uppfattats, och hur har kollegor och arbetsledning resonerat kring eventuella avvikelser i gärningsmannens beteende?

Denna uppsats ämnar undersöka en möjlig faktor i insiders omgivning, i form av tillit mellan individer respektive mellan individer och organisation. Några nutida, svenska rättsfall studeras utifrån teoribildning om intraorganisationell tillit, i syfte att identifiera eventuella förhållanden i relationer mellan kollegor, eller mellan anställda och övergripande organisation, som kan verka underlättande för en insider. Vidare ställs detta i relation till några samtida teorier om infiltration utifrån gärningsmanna- och säkerhetsskyddsperspektiv. I detta föreligger två huvudsakliga frågeställningar:

- Hur kan tillitsrelationer mellan kollegor inverka på att individer kan verka som insiders?
- Hur kan tillitsrelationer på ett institutionellt plan inverka på att individer kan verka som insiders?

2 Bakgrund

2.1 Undersökta fall

Uppdagade fall av rent spionage är i dagsläget ovanliga i Sverige, i skrivande stund med bara tre fällande domar sedan 2010 (av vilket det dock inte kan dras några definitiva slutsatser mer än att spioner sällan lagförts).¹ Ser man till en bredare kategori av brott som begås av insiders – enligt ordboksdefinitionen individer som genom sitt yrkesliv får tillgång till information som de sedan missbrukar – går det däremot att finna fler samtida fall.² I denna uppsats görs en jämförande analys av vittnesmål i fyra av dessa, stammandes från tre olika brottsmål. Ett av dessa, vilket varit medialt uppmärksammat, rör rent spioneri riktat mot två olika organisationer under två olika tidsperioder. Eftersom fokus här ligger på individer inom utsatta organisationer behandlas dessa nedan som två separata fall.

Allt material som analysen grundas på utgör offentliga handlingar, vari namn på tilltalade samt flertalet vittnen framkommer. Då detta i sig inte tillför någonting till den här utförda studien är samtliga namn nedan fingerade (kodnyckel och fullständigt kodschema finns tillgängligt för examinator på begäran).

2.1.1 Fallet Volvo

Den tilltalade i fallet (Alexander) greps i februari 2019 och dömdes i Stockholms tingsrätt den 15 september 2021 till tre års fängelse för spioneri, begånget under perioden februari 2018 –

¹ Jonsson, Michael och Gustafsson, Jakob, 2022, *Espionage by Europeans 2010–2021 A Preliminary Review of Court Cases*, s. 36

² Svenska akademins ordlista, *insider*, <https://svenska.se/saol/?sok=insider>, hämtad 2023-13-19

februari 2019, då Alexander arbetade som konsult för Scania (se nedan).³ Målet överklagades, och Hovrätten för västra Sverige kom att döma den tilltalade även för spioneri begånget under perioden juli 2017 – 18 februari 2018, innefattande material Alexander anskaffat då han arbetade som konsult för Volvo från maj 2015 till april 2017.⁴ Husrannsakan och teknisk bevisning i målet visade på att den tilltalade ansamlat en stor mängd material innefattande uppgifter med koppling till Volvo och Scania, och hovrätten fann det styrkt att han anskaffat merparten av uppgifterna i syfte att gå främmande makt tillhanda. Vidarebefordran av uppgifter ska ha skett genom löpande överlämning till en rysk underrättelseofficer (där säkerhetspolisen övervakat fyra möten mellan den 27 juli 2017 och den 26 februari 2019), och åklagaren menade att möten troligen skett så tidigt som den 23 juli 2016.⁵

2.1.2 Fallet Scania

Från februari 2018 fram till gripandet i februari 2019 arbetade Alexander som konsult för Scania. Under denna period fortsatte han anskaffandet och vidarebefordrandet av information (i hög utsträckning genom att fotografera av material han hade tillgång till på sin arbetsdator), vilka överlämnades till en rysk ambassadtjänsteman och underrättelseofficer som beskrivet ovan.⁶

2.1.3 Fallet Attunda tingsrätt

Den tilltalade (här omnämnd Beatrice) anställdes vid Attunda tingsrätt 2021, anhölls den 20 september 2023 och dömdes i tingsrätten den 14 december 2023 för tre brott mot tystnadsplikt, ett dataintrångsbrott, ett grovt brott mot tystnadsplikt och ett grovt dataintrångsbrott. Det första av dessa ska ha genomförts den 14 april 2023, och det sista den 30 augusti samma år.⁷ Brotten ska ha bestått i att Beatrice vidarebefordrat information till en

³ Göteborgs tingsrätt, dom i mål B 18657-20, s. 1

⁴ Hovrätten för västra Sverige, dom i mål B 5632-21 s. 1 och 4

⁵ Hovrätten för västra Sverige, dom i mål B 5632-21 s. 6, Göteborgs tingsrätts dom i mål B 18657-20 s. 7

⁶ Hovrätten för västra Sverige, dom i mål B 5632-21 s. 4

⁷ <https://www.dn.se/sverige/domstolsanstalld-begard-haktad-misstanks-for-flera-brott/>, Attunda tingsrätt, dom i mål B 11763-23, s. 3

kriminellt belastad person hon haft en relation med genom att denne fått tillgång till hennes tjänstedator, att hon röjt uppgifter som skyddats av Offentlighets- och Sekretesslagen (2009:400), samt att hon olovligen berett sig tillgång till uppgifter genom slagningar i Sveriges domstolars verksamhetssystem.⁸ Under brottsperioden innehade hon en tjänst innefattande handläggning av ärenden om hemliga tvångsmedel (HTM- eller TK-ärenden).⁹

2.1.4 Fallet Häktet Göteborg

Den tilltalade i målet (här omnämnd Carol) anställdes som sommarvikarie vid häktet i Göteborg, tillträdde sin anställning den 28 juni 2021 och anhölls den 25 september samma år varpå hon kom att dömas för grovt tjänstefel samt penningtvättbrott. Fokus här ligger på det förstnämnda, där Carol ska ha ”fört ut skriftliga meddelanden eller budskap från häktade personer till utomstående i trots av domstol meddelade beslut om restriktioner som innefattar särskild prövning av häktades möjligheter till kommunikation”.¹⁰ Brotten uppdagades efter att en annan utredning om förberedelse till hot mot tjänsteman inletts mot Carol (dessa anklagelser lades dock ned i och med att hon åtalades för grövre brott).¹¹

Tingsrätten fastställde att Carol fört ut tre meddelanden från två intagna individer. Dock dömdes hon enbart för grovt tjänstefel till följd av två av dessa, då rätten inte fann det styrkt att hon vidarebefordrat det tredje och åklagaren inte gjort gällande att enbart utförandet av ett meddelande från häktet utgör tjänstefel.¹²

⁸ Attunda tingsrätt, dom i mål B 11763-23 s. 4-6

⁹ Attunda tingsrätt, dom i mål B 11763-23 s. 7, Attunda tingsrätt, bilaga 35 mål B 11763-23, s. 141

¹⁰ Göteborgs tingsrätt dom i mål B 15390-21 s. 3

¹¹ Göteborgs tingsrätt, aktbilaga 139 i mål B 15390-21 s. 21

¹² Göteborgs tingsrätts dom i mål B 15390-21 s. 7-8

2.2 Tidigare forskning

2.2.1 Tillit och begreppsdefinitioner

I den engelskspråkiga litteraturen förekommer begreppet *trust* som betecknande både tillit som ett bredare fenomen och (positiv) tilltro inom enskilda relationer, i relation till *mistrust*, betecknande brist på tilltro eller förekomst av misstänksamhet i mellanmänniska relationer. Nedan använder jag termen *tillit* för att beteckna ett mer övergripande fenomen (motsvarande det förstnämnda nyttjandet av det engelska *trust*), och *tilltro* respektive *misstro* för att beskriva individers förhållningssätt i specifika relationer.

Dietz och Den Hartog beskriver, i en sammanställning av litteraturen inom fältet såsom det såg ut 2006, tre huvudsakliga tillitsforskningsområden: Tillit som ett *intraorganisationellt* fenomen (rörande relationer mellan individer inom en organisation), som ett *interorganisationellt* fenomen (rörande relationer mellan olika organisationer), och som ett marknadsförings/kommunikationsfenomen (rörande relationer mellan organisationer och utomstående kunder eller andra intressenter).¹³ 1 Det kan nämnas att de två sistnämnda kategorierna förefaller mer välstuderade i underrättelsesammanhang, med fokus på relationer mellan underrättelseorganisationer och myndigheter, beslutsfattare och allmänhet. Fokus nedan kommer dock att ligga på det interorganisationella synsättet, då detta är av intresse ur ett infiltrations- och säkerhetsskyddsperspektiv (där det potentiella hotet kan förväntas inom den egna verksamheten).

2.2.2 Tillit inom organisationsforskningen

Fenomenet tillit är tämligen väl omskrivet i organisationsstudiesammanhang, med åtskilliga artiklar, projekt och tidskrifter ägnade åt ämnet.¹⁴ Fältet kan dock ses som fragmenterat, och exempelvis saknas konsensus i frågan om misstro och tilltro ska ses som ömsesidigt

¹³ Dietz, Graham och Den Hartog, Deanne N. 2006, *Measuring trust inside organisations*, s. 558

¹⁴ Dietz och Den Hartog 2006 s. 557

uteslutande begrepp på var sin sida av en ”tillitsskala”, eller om de ska betraktas som självständiga parametrar.¹⁵ Vidare varierar själva betydelsen av begreppet tillit (eng. *trust*) i litteraturen. Enligt en definition utgör tillit ett psykologiskt tillstånd, innefattande ett subjekts (här den som visar tillit, motsvarande eng. *trustor*) beredvillighet att vara sårbar som följd av positiva förväntningar på en motparts intentioner eller beteende.¹⁶ Detta sammanfaller med ett fokus på tilltrons psykologiska karakteristika, vilket kan omnämnas som *trust-as-attitude* (vilket alltså inte innefattar medvetna och aktiva beslut eller beteenden), till skillnad från *trust-as-choice*, där individen aktivt väljer att lita eller inte lita på sin omgivning beroende på utomstående faktorer.¹⁷ Vidare kan fenomenet tillit betraktas både som en *interpersonell attityd* och som en *intrapersonell resurs*. I det senare fallet utgår merparten av litteraturen från organisationskulturer där tilltro betraktas som någonting som bör underbyggas och uppmuntras för att öka verksamhetens prestationsförmåga.¹⁸ *Trust-as-attitude*, vilket är vad som främst studeras i denna uppsats, förekommer vidare uppdelat i fem kategorier i stigande ”tilltrograd”:

- Avskräckande tilltro (eng. *deterrence-based trust*) bygger på ett realistiskt antagande att en motpart kommer agera i ens egna intresse eftersom motparten skulle lida skada av att inte göra så (där det visserligen inte står helt klart om detta kan sägas utgöra en form av tillit, då motparten enbart bedöms agera i eget intresse).
- Kalkylerad tillit (eng. *calculus-based trust*) bygger på att subjektet innehar information om motparten som gör denne trovärdig, samtidigt som fördelarna med att lita på motparten uppväger nackdelarna.¹⁹
- Kunskapsbaserad tillit (eng. *knowledge-based trust*) påminner om den kalkylerade (hos Rousseau et al. faller de också under samma kategori), med den skillnaden att subjektet här har som grundläggande inställning att, baserat på tidigare erfarenheter, lita på motparten snarare än att i utgångspunkten vara misstänksam.

¹⁵ Siebert, Sabina och Czarniawska, Barbara, 2018, *Distrust: Not Only in Secret Service Organizations*, s. 3

¹⁶ Rousseau, Denise M., Sitkin, Sim B., Burt, Ronald S., Camerer, Colin, 1998, *Not so Different after All: A Cross-Discipline View of Trust*, s. 395

¹⁷ Börjesson, Love, *Trust and betrayal in interorganizational relationships: A systemic functional grammar Analysis*, 2017, s. 400 och 403, Dietz och Den Hartog 2006 s. 561

¹⁸ Börjesson, 2017, s. 400 f, Siebert och Czarniawska 2018 s. 10

¹⁹ Rousseau et al. 1998 s. 398–401, Dietz och Den Hartog s. 563 f

- Relationsbaserad tillit (*relation-based trust*) återfinns i relationer som varat över längre tid, och bygger på individers känslomässiga och subjektiva upplevelser (vilket utanför den professionella sfären snarast betecknar en ren vänskapsrelation).
- Identifikationsbaserad tillit (*identification-based trust*), utgör i det närmaste en ytterlighetsvariant av relationsbaserad dito, där båda parter antar en gemensam identitet och anser sig kunna representera den andres intressen till fullo (relations- och identifikationsbaserad tillit faller för övrigt hos Rousseau et al. under samma kategori och benämns som relational trust).²⁰

En inom organisationslitteraturen generellt positiv inställning till fenomenet tilltro skulle här kunna utläsas i att gränsen mellan ”falsk” och ”äka” tillit ibland dras mellan just kalkylerad och kunskapsbaserad sådan.²¹

2.2.3 Förekomst av tillitsbegreppet inom underrättelseforskningen

Denna uppsats behandlar några aktuella insiderfall från en framför allt organisationsteoretisk utgångspunkt. Eftersom infiltration och insiderhandlingar utgör en speciell typ av brott mot erhållen tillit, och verksamheter som hanterar känsliga uppgifter kan sägas utgöra en särskild kategori organisationer, kan något också skrivas om förekomsten av tillit som fenomen och begrepp inom underrättelselitteraturen.

Åtskilligt har också skrivits rörande tillit i relationer mellan underrättelseorganisationer, beslutsfattare och allmänhet.²² Studier rörande relationer mellan individer inom underrättelseverksamheter är mer sällsynt, men förekommer i viss mån i relation till *counterintelligence* (CI) och personalsäkerhet.²³ Här förekommer också exempel på en

²⁰ Rousseau et al. 1998 s. 399

²¹ Dietz och Den Hartog, 2006, s. 563, Lewicki och Bunker, 1996, s. 121

²² Vilket efter denna definition ugör ett mycket brett fält, se exempelvis Gill, Peter, 2020, *Of Intelligence Oversight and the Challenge of Surveillance Corporatism*, Manjikan, Mary, 2020, *Those Clowns Out at Langley: A Theory of Trust Between the Intelligence Community and the President*

²³ Olson, James M. 2019, *To catch a spy, the art of counterintelligence*, s. 72. Eftersom det engelska CI-begreppet skiljer sig något från såväl det svenska *kontraspionage* som säkerhetsskydd i juridisk mening använder jag mig här av den engelska termen.

nödvändig misstänksamhet mot och övervakning av egen personal, vilket kan tolkas som ett exempel på en naturlig form av intern misstro även där begreppet som sådant inte direkt omnämns i litteraturen.²⁴ Samtidigt förekommer exempel på relationer där höga grader av tilltro bedöms vara nödvändigt för att den aktuella verksamheten alls ska fungera, med dubbelagentens förhållande till sina hanterare som ett extremexempel (tilltro blir där än viktigare i de få relationer där båda parter ska kunna lita på varandra).²⁵

2.2.4 Varningstecken och organisationsrespons

Som nämnt ligger fokus i denna uppsats på tilltroaspekter i insidermål. Samtidigt måste det tas i beaktning att åtskilliga andra faktorer har bäring på risken att infiltration i allmänhet och spioneri i synnerhet kan genomföras: I den samlade litteraturen förekommer framför allt studier med fokus på gärningspersonen, rörande sådant som dennes psykologiska karakteristika och antagonistiska rekryteringsprocesser, liksom studier kring hur organisationer bäst skyddar sig mot insiders (innefattande den CI-litteratur som beskrivs i avsnittet ovan).²⁶ Såväl det gärningsmanna- som det säkerhetsinriktade forskningsfältet fyller en praktisk funktion i det att potentiella varningstecken klarläggs (och därigenom i bästa fall kan upptäckas i senare fall) och att säkerhetsskyddsföreskrifter kan anpassas efter aktuella hot.²⁷

Här behandlas tidigare forskning som rör *varningstecken* vid insiderverksamhet, innefattande riskbeteenden innan och under det att brott begås, samt *organisationers respons* på varningstecken och riskbeteenden.

²⁴ Se exempelvis Olson, James M. 2019, *To catch a spy, the art of counterintelligence*, s. 78 f

²⁵ Braat, Eleni och de Jong, Ben, 2023, *Between a Rock and a Hard Place: The Precarious State of a Double Agent during the Cold War*, s. 83

²⁶ Se exempelvis Wilder, Ursula M. 2017, *The Psychology of Espionage and Leaking in the Digital Age* och Burkett, Randy, 2013, *An Alternative Framework for Agent Recruitment: From MICE to RASCLS*. Rörande säkerhetsskydd och kontraspionage, se ex. Olson, James M. 2019, *To catch a spy, the art of counterintelligence*, Prunckun, Hank, 2019, *Counterintelligence in theory and practice*, SOU 2015:25, *En ny säkerhetsskyddslag*, kap. 12-20

²⁷ Ett exempel på förarbeten som grundar sig på säkerhetsskyddsforskning återfinns i SOU 2015:25 *En ny säkerhetsskyddslag*.

Frågan om uppfattade varningstecken är av intresse sett till såväl relationer mellan individuella kollegor som mellan anställda och organisation. I analysen nedan undersöks kollegors tillit gentemot varandra och organisationers tillit till sina anställda (och vice versa), och det bör här föreligga olika typer av problematik ifall tilltro (eller frånvaro av misstro) hyses till en individ vars beteende inte föranlett någon anledning till oro eller reaktion, kontra en individ som uppvisat tydliga varningstecken: Om den tilltalade inte alls uppvisat några riskbeteenden skulle det inte ha funnits någonting för omgivningen att uppmärksamma, och det vore inte lönt att söka efter tillitsaspekter just bakom en underlåtenhet att reagera. Ifall varningstecken funnits men gått organisation och kollegor förbi (alternativt nedprioriterats), kan det vara av intresse att se till hur vittnen i efterhand uttrycker sig om sitt agerande och sina reaktioner.

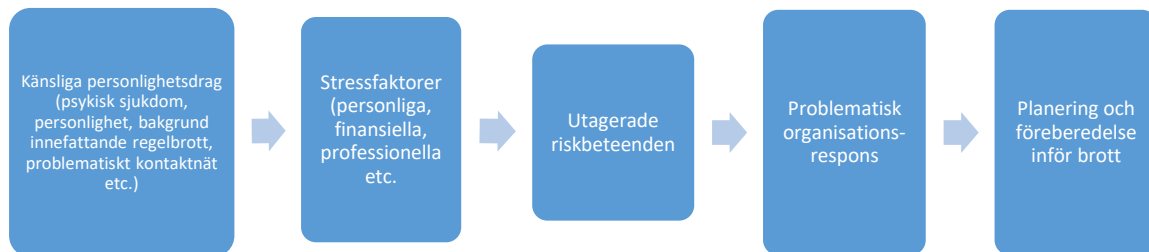
Sett till rent spionage återkommer i litteraturen en uppdelning i tre huvudfaktorer som bidrar till att en individ begår brott som (egennyttig) insider: En personlighetstyp som rymmer vissa patologier (närmare bestämt narcissistiska eller psykopatiska drag, samt en omogen personlighet), någon form av faktisk eller upplevd livskris, samt given möjlighet att verka som spion.²⁸ En än mer utvecklad profilering av insiders, också innefattande vissa omgivnings- och organisationsaspekter, görs i Eric D. Shaw:s *Critical Pathway to Insider Risk*-ramverk (CPIR).

CPIR-ramverket utvecklades bland annat för att kunna kartlägga vilka riskbeteenden hos insidern omgivningen (HR, kollegor och chefer) bör upptäcka, samt vilka ageranden från organisation och arbetsledning som kan hindra ett lyckat ingripande för att förhindra brott, vilket gör det särskilt lämpat sett till ansatsen i denna uppsats.²⁹ Shaw beskriver fem faktorer som ofta återkommande vid insiderfall, vilka gör sig gällande kronologiskt vid infallande i brottslighet. De två första av dessa sammanfaller med det tredelade synsättet på insidern: En känslig personlighetstyp (i tidigare litteratur undersökta och ovan nämnda patologier, samt psykisk sjukdom, missbruksproblematik och liknande) och en upplevd krissituation föreligger. *Möjligheten* att agera som insider utvecklas dock, och CPIR-ramverket innefattar beteenden som för organisation och arbetsledning bör signalera en aktiv risk för brott

²⁸ Wilder, 2017, s. 1

²⁹ Shaw 2023 s. 14

(här rörande insidern), problematisk och/eller otillräcklig respons (här rörande organisationen), samt planering av och förberedelse för brott (eng. *crime scripts*).³⁰



Figur 1, komponenter i CPIR-ramverket efter Eric D. Shaw

Som nämnt är såväl spionens karakteristika som säkerhetsskyddsfaktorer (och misslyckanden i säkerhetsskyddssammanhang) väl efterforskat – däremot är det intressant att se till insidern som individ i kombination med problematik som stammar från organisationens hantering av denne (vilket alltså förekommer i litteraturen, om än i lägre utsträckning än mer renodlade psykologiska- eller CI-aspekter).

En bristfällig organisationsrespons delas hos Shaw vidare in i fyra delkategorier:

- En *brist på riskmedvetenhet* innebär att varningstecken över huvud taget inte uppfattas, exempelvis då distansarbete innebär att riskbeteenden inte framkommer i sociala situationer.³¹
- *Underlåtenhet efterforska uppfattad risk* innebär att ett riskbeteende noterats, men inte satts i samband med någon risk gentemot den egna organisationen. Alla problematiska beteenden, såsom alkoholproblem eller aggression behöver inte nödvändigtvis tyda på brottslighet, men utgör hos insiders ofta ”toppen på ett isberg”.³²

³⁰ Shaw 2023 s. 34

³¹ Shaw 2023 s. 61

³² Shaw 2023 s. 62f

- *Underlåtenhet att agera på identifierad risk* innebär att någon del av organisationen reagerat på förekommande varningstecken, men att ingen reaktion uppstår, exempelvis till följd av legala- eller lokala policyfaktorer, eller informella normer.³³
- Slutligen kan ett *felaktigt agerande* på uppfattad risk innebära att problemet kvarstår eller rentav eskaleras, exempelvis vid förnedrande behandling av individer som begått smärre regelbrott (Shaw beskriver särskilt processer där individer avskedats inför sina kollegor).³⁴

2.2.5 Uppmätning av tillit i interpersonella relationer

Dietz och Den Hartog menar att sex olika typer av tillitsrelationer är möjliga, vilka vidare kan delas in i tre huvudkategorier: Tillit mellan grupper eller organisationer, mellan individer respektive mellan individ och organisation. De två sistnämnda är vad som är av intresse här.³⁵

Inom organisationsforskningen förekommer ett antal olika modeller för uppmätning av tillit, där några studier från 1990- och 2000-talen varit särskilt tongivande.³⁶ I denna uppsats utgår framför allt från Mayer et al:s ramverk för uppskattning av dyadisk tillit (mellan individer), i form av en modell utgående från subjektets uppfattning om den förtroende eller misstro riktas mot. Denna bygger på en definition av tillit där ett subjekt accepterar de risker som följer på ett tillitsfullt beteende (medvetet och infallande i en *trust-as-choice*-modell, alternativt omedvetet efter en *trust-as-attitude*-modell), och i detta försätter sig i en sårbar situation; antingen direkt i det att motpartens potentiella svek kan innebära negativa konsekvenser för den enskilda kollegan, eller indirekt genom dito konsekvenser för den egna organisationens och arbetsgivaren.³⁷ Det kan nämnas att idén om risktagandet som en förutsättning för tillit återkommer i såväl organisations- som sociologisk, ekonomisk och psykologiforskning.³⁸

Detta lämpar sig för undersökningar av insiderfall, då anställda i samtliga här undersökta mål haft tillgång till känsliga uppgifter, samt i ett fall till kontakter med individer som belagts med

³³ Ibid.

³⁴ Shaw s. 64

³⁵ Dietz och Den Hartog, 2006, s. 570

³⁶ Se bland annat Elangovan och Sharpio 1998 s. 547, Dietz och Den hartog 2006 s. 557, Börjeson 2018 s. 400

³⁷ Mayer et al. 1995 s. 712, Dietz och Den Hartog s. 559

³⁸ Rousseau et al 1995 s. 395

restriktioner under brottsutredningar. Oavsett organisationens övriga karaktär innebär detta en risk att individer missbrukar tillgång och information, och då samtliga aktuella verksamheter i någon mån måste tillgodose sina anställda sekretessbelagd information för att fungera, innebär definitionen ovan att tillitsrelationer krävs för att dessa verksamheter ska kunna bedrivas.

Hur dessa relationer yttrar sig kan däremot variera, och avgörande för detta är enligt Mayer et al. tre huvudsakliga parametrar: Subjektets personliga tendenser att visa tillit, risktagande beteende kopplat till tillitsrelationen samt motpartens karaktäristika.³⁹

Uppfattningen om motpartens karaktäristika delas denna upp i tre kategorier:

- Kunskap om motpartens kompetens (eng. *ability*), betecknande dennes praktiska förmåga att uppnå vad som förväntas av henne (i en yrkesroll kort sagt förmågan att utföra sitt arbete på ett bra vis)
- Uppfattning om motpartens välvilja (eng. *benevolence*), betecknande en idé att denne hyser goda intentioner och en på ett personligt plan vänlig inställning (vilket normalt sammanfaller med en djupare relation individer emellan).
- Uppfattning om motpartens integritet (eng. *integrity*), vilket innefattar en tro på att motparten följer relevanta gemensamma principer såsom ärlighet och rättvist bemötande på arbetsplatsen.⁴⁰

Notera att detta inte nödvändigtvis speglar motpartens faktiska egenskaper, utan enbart subjektets *uppfattning* om motparten, och att enstaka kategorier kan värderas högt utan att vittnets sammantagna uppfattning är tillitsfull (en individ kan exempelvis uppfattas som kompetent men opålitlig, eller välvillig men alltför okunnig för att kunna anförtros specifika uppgifter).⁴¹

³⁹ Mayer et al. 1995 s. 715. Se även Dietz och Den Hartog s. 565

⁴⁰ Mayer et al 1995 s. 717 f

⁴¹ Mayer et al. 1995 s. 722

2.2.6 Uppmätning av tillit mellan individ och organisation

Tillit är (vilket vid det här laget förmodligen framgått) ett mycket brett begrepp, och kan studeras såväl i relationer mellan enskilda individer som i större grupper. Även i ”vanliga” organisationer krävs ett minimum av tillit för att en verksamhet som bygger på samarbete människor emellan ska fungera; och ju större grupp eller organisation desto mer institutionaliserade eller formaliserade blir dess tillitsmekanismer.⁴²

Denna uppsats rör verksamheter där anställda innehaft känsliga positioner, med följderna att varje betrodd individ i värsta fall kan utgöra en säkerhetsrisk: Det riskmoment som enligt den hittills beskrivna teoribildningen krävs för att tillitsrelationer ska föreligga kan i dessa fall sägas följa på verksamheternas själva existens. Här är det dock inte fråga om de isolerade relationer som uppstår mellan två individer, utan om sådana som förekommer mellan organisationsledning och anställda på ett mer generellt plan. Oaktat om de personliga relationerna mellan en insider och dennes kollegor haft någon bäring på den förstnämndes möjlighet att spionera, kan uttryck för tillit mellan individ och organisation (den sistnämnda avseende företagspolicy och normer på arbetsplatsen) påverka organisationens förmåga att identifiera och avskräcka insiderhandlingar.⁴³

Siebert et al. delar upp denna typ av tillitsrelationer mellan anställda och organisation i fyra typer: Anställdas tillit till respektive överordnade, företagsledning och övergripande system inom organisationen, samt organisationens tillit gentemot de anställda.⁴⁴ Eftersom just arbetsplatsnormer och synen på säkerhetsskydd är av intresse i insiderfallet, kommer fokus i denna uppsats att ligga på de två sistnämnda kategorierna: De anställdas hållning gentemot den egna organisationens säkerhetsskyddsrelaterade policy och normer, samt den tillit riktad mot de anställda som sagda normer implicerar. Detta innefattar sådana säkerhetsskyddsrelaterade normer som framhålls av vittnen, och hur vittnen själva förhåller sig till dessa (även om individuella relationer mellan personer i chefsställning och andra anställda tangerar vad som kan ses som relationer mellan anställd och organisation, klassificeras dessa här som interpersonella relationer).⁴⁵ Här beaktas vidare vad dylika regler

⁴² Mobley et al. s. 665

⁴³ Vilket, ur ett rent CI-perspektiv, också innebär en bättre avskräckningsförmåga

⁴⁴ Siebert et al. s. 1041

⁴⁵ Dietz och Den Hartog s. 570, Sitkin och Roth s. 368

kan säga om organisationens (i form av arbetsledning, säkerhetsföreskrifter, etcetera) syn på sina anställda.

Där de interpersonella relationerna kan användas för att undersöka den sociala, mellanmännsliga kontext insidern verkar i, återstår alltså det direkta och indirekta säkerhetsarbete som bedrivs inom de aktuella organisationerna, vilket inte i första hand handlar om personliga relationer till specifika individer. Detta kan omnämnas *institutionell tillit*, där normer och avtal kan verka som substitut för en icke-tillgänglig interpersonell dito.⁴⁶ Närvaron eller frånvaron av dylika normer kan vidare ses i ljuset av en syn på säkerhet och hemlighållande som formellt eller informellt – säkerhetsupprätthållande normer kan ta sig uttryck i uttalade regler, policy och sanktioner, *alternativt* i informella förhållningssätt.⁴⁷ Effektiviteten i uttalade lokala regelverk kan i och för sig diskuteras, liksom påverkan av faktorer utanför själva organisationen såsom en avskräckande effekt som kan följa på lagstiftning och fällande domar.⁴⁸ I denna uppsats görs ändå antagandet att en organisation där säkerhet upprätthålls via informella normer hyser större tilltro till de anställdas förmåga att följa sagda normer än en organisation som upprätthåller ett striktare regelverk med sanktioner som kan sättas i spel innan några rena lagbrott begås. Här får dock tas i beaktning att tilltro och misstro kan existera parallellt, och liksom i det individuella fallet kan tillit på gruppnivå delas in i några beståndsdelar. Här hänvisas framför allt till Dietz och Den Hartogs vidareutveckling av bland annat Mayer et al:s ramverk, där även institutionaliserad tillit bedöms kunna kategoriseras i uppfattning om kollektivets välvilja, kompetens och integritet, med tillägget *förutsägbarhet* (eng. *predictability*). Det sistnämnda bygger på föreställningen att positiva beteenden som hos en grupp eller en individ uppvisats tidigare troligtvis kommer att föreligga framöver.⁴⁹

⁴⁶ Sitkin, Sim B. och Nancy L. Roth, 1993, *Explaining the Limited Effectiveness of Legalistic "Remedies" for Trust/ Distrust* s. 369

⁴⁷ Costas och Grey s. 1424

⁴⁸ Se Prunckun 2019 s. 46

⁴⁹ Dietz och Den Hartog, 2006, s. 560 f

2.2.7 Organisationsnormer, säkerhetsskydd och counterintelligence

Det måste dock beaktas att betydligt fler normer förekommer på en arbetsplats än vad som är intressant för att undersöka insiderfenomenet (exempelvis skulle formella föreskrifter om brandskydd eller informella regler om vem som fyller på en eventuell kaffeautomat knappast vara av intresse här, ifall de förekommit). Av denna anledning kommer fokus nedan att ligga på säkerhetsskydds- och CI-aspekter, i syfte att placera de aktuella organisationernas hållning närmare ett formellt eller ett informellt synsätt.

Att skydda verksamheter mot insiders är någonting som är av intresse för flertalet organisationer, inom såväl underrättelsesfären som hos offentlig förvaltning och i det privata näringslivet. En bred definition kan här rymma skydd av allt från av en egen offensiv underrättelseverksamhet till mer ”okänsliga” affärshemligheter. I bara två av de nedan undersökta fallen har det varit fråga om rent spionage, och det är enbart här säkerhetsskydd enligt den svenska juridiska definitionen varit aktuellt.⁵⁰ Det engelska CI-begreppet är dock inte konsensusbelagt och kan behandlas på olika vis av olika forskare, men en bred svenskt säkerhetsskyddsperspektiv träffande, definition, rymms i åtgärder som syftar till att skydda en verksamhet mot infiltration, otillbörligt informationsläckage och antagonistiska innefattande bland annat spionage och sabotage.⁵¹ I denna tolkning rymmer begreppet alla typer av organisationer där infiltration eller annan antagonistisk underrättelseverksamhet är ett reellt hot – vilket är fallet i samtliga fall som undersöks i denna uppsats.

CI-begreppet kan vidare delas upp i en offensiv och en defensiv variant, där den defensiva innefattar detektion och avskräckning, och den offensiva består i vilseledning och neutralisation.⁵² I denna uppsats ligger fokus på defensivt agerande formerna då det rimligtvis är detta som kan bedrivas av de verksamheter som undersöks (vilka inte själva utgör underrättelseorgan). Relevant här är fysisk säkerhet (skydd av fysiska lokaler, inklusive fysisk informations/datasäkerhet), personalsäkerhet (säkerhetsprövning och kontroll av personal)

⁵⁰ Syftande till att skydda verksamheter mot spionage, terroristbrott, sabotage och liknande brott (1 kap. 2 § Säkerhetsskyddslagen (2018:585)). Det kan nämnas att Volvo och Scania faller under denna lag, i det att man inom verksamheten hanterar uppgifter vars röjande innebär ett hot mot Sveriges säkerhet (vilket varit ett rekvisit för domen mot Bob, i det att han anskaffat och befordrat dylika uppgifter (se 19 kap. 5 § Brottsbalken i kombination med 1 kap. 1-2 §§ Säkerhetsskyddslagen)

⁵¹ Jämför exempelvis Mobley, Blake W. och Wege, Carl Anthony, 2021, Counterintelligence Vetting Techniques Compared across Multiple Domains, s. 664, Prunckun 2011 s. 9, Prunckun 2019 s. 25

⁵² Prunckun, Hank, 2019, Counterintelligence in theory and practice s. 7

och informationssäkerhet (säkerställandet att känslig information inte hamnar i orätta händer).⁵³

⁵³ Prunckun, 2019 s. 88, 113 och 135

3 Metod

Ett problem med valet av insiderfall som studieämne är att avvikande fall är svåra att undersöka – i detta fall skulle ett sådant utgöras av arbetsledning och kollegors relation till en individ som *inte* begått brott, vilket skulle kräva ett material uppsatsförfattaren saknar tillgång till. Analysen nedan är därför strukturerad som en jämförande fallstudie, där relevanta teman i vittnesutsagor ställs mot varandra i vardera brottsmål.

Här undersöks intraorganisationell tillit, ytterligare uppdelad i individens tillit i den direkta relationen mellan kollegor (här mellan vittne och tilltalad) samt mellan individ och organisation (här med kopplingar till säkerhetsskyddsarbete).

Själva vittnesprotokollen studeras främst genom en tematisk narrativanalys, vilket möjliggör identifierandet av återkommande teman i ett tämligen omfattande material.⁵⁴ Som nämnt utgår denna uppsats utifrån ett eventuellt samband mellan insiders, säkerhetsskydd och tillit utifrån två infallsvinklar: Dels kopplat till interpersonella relationer inom en organisation, dels utifrån institutionell tillit yttrande sig i formella och informella organisationsnormer.

Den tematiska analysen lägger i första hand fokus vid det som *sägs* i materialet, snarare än vad detta *implicerar* sett till språkbruk, strukturer eller uppfattad publik.⁵⁵ Detta är också vad som här är av intresse, då det är tecken på relationer och normer som främst undersöks, snarare än vittnens förhållningssätt till förhörssituationen i sig. Dock måste det beaktas att vittnen kan reagera olika på den speciella situation förhöret innebär, samt att personer kan uppfatta sig själva hotade av sin relation till en misstänkt individ och därmed kan ha ett intresse att formulera sig på ett sätt som minskar ett eventuellt eget ansvar för att brottslighet kunnat fortgå.

⁵⁴ Bergström och Boréus s. 86, Kohler Reissman s. 53

⁵⁵ Kohler Reissman s. 54

4 Operationalisering

Analysen nedan görs efter två huvudsakliga inriktningar: Sett till interpersonella relationer mellan vittnen och tilltalade, respektive institutionella relationer mellan anställda (innefattande de tilltalade) och organisation.

Interpersonella relationer undersöks vidare ur två perspektiv: Till att börja med ses till *vittnens förutsättningar att visa tillit*, och då jag inte funnit några lämpliga modeller i litteraturen som lämpar sig för studier av just vittnesförhållningssätt (där förhörssituationen i sig kan påverka utsagan samtidigt som fokus ligger på vittnets uppfattning om den tilltalade snarare än på vittnets egna förutsättningar), har jag i detta valt ett mer induktivt tillvägagångssätt: Här noteras teman som kan kopplas till vittnets kännedom om och relation till den tilltalade, inklusive beskrivningar av potentiella varningstecken, samt till vittnets roll inom organisationen med ett eventuellt påföljande risktagande. Därutöver noteras teman som kan kopplas till *komponenter i tillitsrelationer* individer emellan, vilka kategoriseras som rörande uppfattningen om den tilltalades *kompetens, integritet* respektive *välvilja*. Både positiva uttalanden, antydande tilltro, och negativa uttalanden antydande misstro noteras.

Institutionella relationer undersöks genom identifiering av teman som kan kopplas till informella och informella organisationsnormer med bäring på säkerhetsskydd och CI. Dessa kategoriseras utefter om de berör fysisk- informations- eller personalsäkerhet, samt i vilken mån de implicerar tillit gentemot verksamhetens anställda. Här eftersöks framför allt förhållningssätt som bygger på en uppfattning om de anställdas integritet, samt normer som bygger på sanktionering och övervakning av anställda. I den mån diskrepans mellan formella regler och informella normer framkommer noteras också detta.

För säkerhets skull ska påpekas att det som kan undersökas utifrån förhållningssätt just är vittnens *utsagor* om rådande normer, och att någon uttömmande lista över säkerhetsskyddsrutiner inte upprättas (vilket knappast heller vore önskvärt).

5 Material

Materialet utgörs av vittnesförhørsprotokoll härrörande fyra fall i tre brottsmål: Göteborgs tingsrätts mål B 18657-20, Göteborgs tingsrätts mål B 15390-21 samt Attunda tingsrätts mål B 11763-23 (beskrivningar av dessa finns under rubrik 2.1 ovan).

Samtliga undersökta brott har begåtts i svenska organisationer, och rör insiderfall där de tilltalade medelst egennyttigt agerande har missbrukat en informationstillgång de haft via sin anställning. Det rör sig alltså om en specifik typ av svek mot den organisation individen befunnit sig inom, i två fall identiskt med och i två fall närstående spionaget, vilket inte innefattar sådant som ren stöld från arbetsgivaren eller missbruk av information i syfte att gynna den egna organisationen. Vidare är det i samtliga undersökta fall fråga om vidarebefordran av information till en utomstående part.

Det måste tas i beaktning att syftet med de förhör som ingår i de aktuella förundersökningsprotokollen är att ligga till grund för åtal. Detta innebär att faktorer som härrör till vittnenas personliga känslor och åsikter, vilka skulle kunna vara intressanta ur forskningssynpunkt, inte nödvändigtvis går att utläsa ur protokollen. Vidare har förhören letts av olika förhørsledare, och det är rimligt att dessa personers individuella metoder och förhållningssätt lämnar sin prägel på materialet. Med detta sagt har vittnen i samtliga fall uppmanats att beskriva de tilltalade som personer, samt återge relationer och skeenden – vilket låter sig undersökas utifrån det ovan beskrivna ramverket. Denna information förefaller också vara maskad i en relativt låg grad (till skillnad sådant som direkt rör de sekretessbelagda dokument som läckts, vilket i samtliga fall maskats i de offentliga protokollen).

Sammantaget förekommer två olika typer av protokoll: Förhör som, mer eller mindre ordagrant, skrivits ut i dialogform, samt förhör som nedtecknats i sammanfattad form. De förstnämnda utgör förstahandsutsagor, samtidigt som de sistnämnda får betraktas som andrahandskällor där ytterligare någon utöver vittnet har del i att formulera utsagan. I

analysen nedan undersöks protokoll av båda typer, och materialet betraktas av denna anledning som mer närliggande arkivmaterial än de intervjuer de flesta förhållningsprotokoll består i.

6 Analys

6.1 Fallet Volvo

6.1.1 Vittnens relationer till den tilltalade

Fem individer vid Volvo har hörts i målet, varav en person varit i chefsställning gentemot Alexander (här omnämnd Adam), vilken haft personalansvar samt medverkat vid anställning av den tilltalade.⁵⁶ Övriga vittnen (Bertil, Ceasar, David och Erik) har arbetat tillsammans med Alexander, antingen som anställda vid Volvo eller som konsulter.

Samtliga i målet hörda vittnen som arbetat på Volvo uppger sig ha haft en enbart kollegial relation med Alexander – åtminstone uppges ingenting annat under förhören. Här kan dock finnas skäl att tro att åtminstone en person tonat ner sin kännedom om Alexander, då vittnet möjligtvis försett denne med information.⁵⁷ Det kan också nämnas att detta vittne till en början säger sig ha svårt att minnas den tilltalade (varpå en del ledande frågor från förhørsledaren följer och vittnet beskriver mer precisa minnesbilder framkommer). Detta skiljer sig från andra vittnesmål, där personer visserligen menar att de inte haft någon nära relation med Alexander men inte heller förnekar kännedom.

Vidare föreligger inga vittnesmål om att Alexander ska haft några vänskapsrelationer med icke-hörda individer på arbetsplatsen, även om olika vittnen (David, Erik och Adam) vid skilda tillfällen uppger två namn på personer Alexander ska ha stått närmare eller umgåtts

⁵⁶ Göteborgs tingsrätt, aktbilaga 31 i mål B 18657-20 s. 118

⁵⁷ Detta har dock inte kunnat fastslås i domen, se i Göteborgs tingsrätts dom, mål nr. 18657-20 s. 3, att jämföra med s. 96, aktbilaga 31 i samma mål.

med mer än andra.⁵⁸ Eftersom efternamnen på dessa är maskade i de offentliggjorda protokollen går det inte att sluta sig till om en av dessa är desamma som någon som hörts som vittne (då de har samma förnamn).

Det mesta pekar dock åt att Alexander inte haft några närmare personliga relationer till sina kollegor, vilket vill säga att inget vittne beskriver en sådan vänskapsrelation som skulle kunna ligga till grund för identifikationsbaserad tillit även om det inte går att utesluta att även en positiv kollegial relation i någon mån kan ligga till grund för en subjektivt eller känslomässigt grundad relationsbaserad tillit.⁵⁹ Vidare är det möjligt att vittnen väljer att tona ner personliga aspekter av sin relation till Alexander, men det är svårt att säga om så är fallet här – vittnesmål pekar både åt att Alexander ska ha varit ”något av en enstöring” samtidigt som han, som nämnt, ska ha stått vissa arbetskamrater närmare än andra.⁶⁰

6.1.2 Beskrivningar av den tilltalade ur interpersonellt perspektiv

Som person beskrivs Alexander i både positiva och negativa ordalag – han omnämns exempelvis som ”lättsam och lite omogen men en skojfrisk person” samtidigt som han ”inte var en ’team player’” (vittnet Ceasar), som en ”arbetskamrat bland andra” (vittnet David), som intresserad av konspirationsteorier (vittnet Adam), samt som prestigefull och en person sett sig som bättre än andra (vittnet Erik).⁶¹ Han ska också ha varit missnöjd med sitt arvode och önskat tjäna mer pengar, vilket han vid flera tillfällen ska ha yttrat sig om inför både kollegor och arbetsledning (vittnena Adam och Ceasar).⁶² Till det senare hör också att han, vid förlängningen av sitt kontrakt, ska ha önskat ett högre arvode och att det vittne (tillika chef) som deltagit vid denna förhandling uppger sig ha nekat detta (vittnet Adam).⁶³

Vittnet Adam menar vidare att både han själv och organisationen överlag varit missnöjda med Alexanders arbete, men att man valt att förlänga kontraktet då det varit svårt att få tag på

⁵⁸ Göteborgs tingsrätt, aktbilaga 31 i mål B 18657-20 s. 111, 114, 120

⁵⁹ Rosseau et al. 1998 s. 399

⁶⁰ Göteborgs tingsrätt, aktbilaga 31 i mål B 18657-20 s. 111

⁶¹ Göteborgs tingsrätt, aktbilaga 31 i mål B 18657-20 s. 106, 111, 121, 114

⁶² Göteborgs tingsrätt, aktbilaga 31 i mål B 18657-20 s. 106 och 118

⁶³ Göteborgs tingsrätt, aktbilaga 31 i mål B 18657-20 s. 118

personal. Det sistnämnda står ut då övriga vittnen från Volvo *inte* ifrågasätter Alexanders kompetens – även om denna heller sällan lyfts som ett positivt drag (överlag föreligger få personomdömen som direkt kan kopplas till tillitsfaktorer i vittnesmål från Volvo, relativt vad som framkommer i andra aktuella fall). Här kan också anmärkas på att Adam, som alltså befunnit sig i chefsställning gentemot Alexander, påpekar att han nekat flera av Alexanders förfrågningar att arbeta hemifrån då denne inte ansetts mogen för detta, samt att Alexander behövt redovisa vad han gjort vid hemarbete.⁶⁴ Också detta kan ses som ett uttryck för misstro gentemot en anställd i en arbetssituation, här möjligtvis kopplat till en uppfattning om integritet och kompetens hos den tilltalade.⁶⁵ Samtidigt får Adams chefsroll (innefattande personalansvar) beaktas, där förhörssituationen skulle kunna föranleda honom att lyfta fram en egen skepsis mot Alexander.

Rörande förekomst av negativa omdömen om den tilltalade som person måste förhörssituationen i och för sig beaktas (vilket för övrigt gäller alla här undersökta fall) – även om de i olika grad är insatta i fallet är samtliga vittnen åtminstone medvetna om att de lämnar uppgifter om Alexander i en utredning som bedrivs av Säkerhetspolisen, och deras utsagor bör också ses ur detta perspektiv. I de fall personer som i någon mån haft personalansvar eller varit med i rekryteringsprocessen hörs, handlar det också om individer som kan vara oroliga över hur de själva framstår.⁶⁶ Som nämnt ifrågasätts Alexanders kompetens endast av ett vittne som dessutom varit i chefsställning, samtidigt som övriga vittnens negativt kodade omdömen framför allt handlar om hur de uppfattat Alexander som person.

Ett varningstecken det särskilt går att anmärka på är att Alexanders kollegor varit medvetna om att han hade ekonomiska problem. Dylig problematik behöver inte i sig innebära att en person hemfaller åt spioneri eller annan brottslighet, men kan utgöra en drivande faktor tillsammans med vissa personlighetsstörningar (där Alexanders uppgivet höga självaktning potentiellt skulle kunna ses som ett utslag av narcissism).⁶⁷ Sammantaget kan sägas att olika vittnen säger sig ha uppfattat potentiellt problematiska personliga drag samt ett riskbeteende knutet till Alexanders ekonomi, vilket ingen ger uttryck för att ha reagerat på.

⁶⁴ Göteborgs tingsrätt, aktbilaga 31 i mål B 18657-20 s. 119

⁶⁵ Dietz och Den Hartog s. 565

⁶⁶ Frågan om protokollet blir offentligt ställs också av vittnen, se Göteborgs tingsrätt, aktbilaga 31 i mål B 18657-20 s. 123

⁶⁷ Wilder 2017 s. 20, Shaw, Erik D. *The Psychology of Insider Risk Detection, Investigation and Case Management*, 2023 s. 52ff

6.1.3 Beskrivningar av organisationens förhållningssätt

De organisationsnormer som kan kopplas till tillit eller säkerhetsskydd bland förhållningssätten berör främst informations- och fysisk informationssäkerhet: Alexander ska ha haft lovlig åtkomst till all den information han anskaffat och sedermera befordrat till Ryssland (vilket för övrigt gällt vid både Volvo och Scania).⁶⁸ I vittnesprotokollen framkommer också en öppen informationskultur inom organisationen, där anställda som utgångspunkt ska ha tillgång till mycket material, och där den tilltalade lovligt ska ha kunnat komma åt även information han inte arbetat med (vittnena Adam och Erik).⁶⁹ Volvo ska också ha tillhandahållit USB-minnen till anställda som behövde sådana, där uthämtandet av dessa enligt Adam börjats registreras (någonting som i sig kan ses som en utveckling mot en djupare säkerhetsmedvetenhet), samtidigt som anställda som arbetat med känsliga uppgifter fått ta med sina arbetsdatorer hem.⁷⁰ Vittnen nämner också vissa formella regler föreligger, såsom att anställda förväntats befinna sig på kontoret under dagtid samt att överföring av material från arbetsdatorer till privat lagringsmedia varit uttalat otillåtet, samtidigt som hemanvändning tillåts under kvällstid (även för den tilltalade) och det varit *möjligt* att överföra information till privata enheter (vilket den tilltalade också gjort).⁷¹ Det rör sig alltså här om en informationsmiljö där formella regler visserligen gjort gällande att missbruk av information varit otillåtet, men där sanktions- och övervakningsmöjligheter från arbetsgivarens sida varit begränsade samtidigt som en grundinställning varit att anställda ska ha tillgång till mycket information. Sammantaget framkommer en syn på de anställda som hysande tillräcklig integritet för att oövervakade hantera känslig information, vilket i och för sig kan ses som en förutsättning för att forsknings- och industriverksamhet ska fungera.

Som tidigare nämnt uttrycker sig det vittne som varit i chefsställning gentemot Alexander med viss skepsis mot honom som person. I organisationskontexten tillkommer dock att han, i samband med personalneddragningar (efter att Alexanders kontrakt förnyats en gång), ”fick

⁶⁸ Göteborgs tingsrätts dom i mål B 18657-20 s. 11

⁶⁹ Göteborgs tingsrätt, aktbilaga 31 i mål B 18657-20 s. 115 och 119

⁷⁰ Göteborgs tingsrätt, aktbilaga 31 i mål B 18657-20 s. 119

⁷¹ Ibid.

en möjlighet att göra sig av med” Alexander.⁷² Detta kan potentiellt utgöra ett problematiskt beteende, där en anställd som uppfattas som besvärlig kan gå vidare till andra känsliga positioner genom att arbetsgivaren avslutar anställningen på ”naturlig” väg, vilket kan sägas utgöra en underlåtenhet att agera på ett identifierat riskbeteende.⁷³ I det aktuella fallet bör det dock påpekas att de riskfaktorer som uppfattats verkar ha varit mindre uppseendeväckande. Intressant är också, för att återgå till ett interpersonellt perspektiv, att samma chef uppger sig ha lämnat referenser som ”inte [var] de bästa” om Alexander efter att denne slutat.⁷⁴

6.2 Fallet Scania

6.2.1 Vittnens relationer till den tilltalade

Sammantaget hörs sju personer som arbetat på Scania tillsammans med Alexander, varav en (Filip) varit hans närmaste chef, en (Gustav) haft en högre chefsposition, och en (Helga) haft Alexander som mentor. De övriga fyra (benämnda Ivar, Johan, Kalle och Ludwig) har varit kollegor till Alexander.

Ingen bland dessa vittnen beskriver någon relation till den tilltalade som överstiger det rent kollegiala, och i detta fall säger sig ingen heller ha kännedom om att Alexander ska ha umgåtts med någon särskild kollega.⁷⁵

⁷² Göteborgs tingsrätt, aktbilaga 31 i mål B 18657-20 s. 120

⁷³ Se Shaw s. 63

⁷⁴ Göteborgs tingsrätt, aktbilaga 31 i mål B 18657-20 s. 121. Ytterligare en konsekvens av detta är att bakgrundskontroller som blir aktuella senare under insiderns karriär blir otillräckliga som följd av missvisande referenser, vilket inte är helt ovanligt - se exempelvis Wetering, Frederick L. *Counterintelligence: The Broken Triad*, 2000, s. 271

⁷⁵ Se exempelvis vittnet Ivar eller Filip, Göteborgs tingsrätt, aktbilaga 31 i mål B 18657-20 s.148 och 231

6.2.2 Beskrivningar av den tilltalade ur interpersonellt perspektiv

Generellt sett beskrivs Alexander i positiva ordalag. Exempelvis uppges att han haft ”god social kompetens, [var] skojfrisk och han hetsade inte upp sig” (vittnet Ivar), varit ”intresserad och kvicktänkt” (vittnet Ludwig) samt ”en bra medarbetare och har arbetat entusiastisk och har gjort saker rätt (sic)” (vittnet Filip), vilket skiljer sig från den bild som framgår bland vittnen från Volvo.⁷⁶ Med detta sagt kan inga uttryck för misstro med grund i uppfattningen av den tilltalade som person utläsas i materialet, men det framkommer inte heller några uttryck för att vittnen ska ha uppfattat Alexander som direkt välvillig: Sammantaget framstår en bild av en kollega som visserligen inte varit direkt impopulär, men som inte heller upprätthållit några direkta vänskapsrelationer som kan ligga till grund för en djupare relations- eller identifikationsbaserad tillit.

Alexander beskrivs vidare som kompetent i sin yrkesroll när detta kommer på tal: Enbart ett vittne (Helga) uttrycker sig negativt om den tilltalade i detta avseende, samtidigt som vittnet Kalle uppger att han varit ”duktig på att programmera och skriva kod”, vittnet Ludwig beskriver honom som kunnig och vittnet Filip ska (enligt sammanfattade förhör) flera gånger ha återkommit till att den tilltalade ska ha varit kompetent och ställt upp för företaget.⁷⁷ Det sistnämnda utgör också en kontrast till hur Alexanders närmaste chef på Volvo reagerat i förhörssituationen; där denne framställer sig som skeptisk mot Alexander som person, framhåller den närmaste chefen på Scania att Alexander utmärkt sig positivt (utöver betygandet om dennes rent yrkesmässiga kompetens omnämns han som entusiastisk, lättlärd och som att ha arbetat extra vid behov).⁷⁸ Att ”ställa upp för företaget” kan i detta sammanhang också ses som ett uttryck för en uppfattning om den tilltalades integritet (i benämningen att förhålla sig till vissa gemensamma principer).

Liksom i fallet Volvo är det, baserat på vittnens beskrivningar av sina relationer till den tilltalade, osannolikt att några förväntningar på Alexanders välvilja förelegat baserat på rena vänskapsband. Däremot förekommer här vittnesmål om att direkt tillitsbaserade beteenden förekommer mellan individuella kollegor: Vittnet Kalle uppger att det är möjligt att släppa in

⁷⁶ Göteborgs tingsrätt, aktbilaga 31 i mål B 18657-20 s. 148, 326 och 224

⁷⁷ Se Göteborgs tingsrätt, aktbilaga 31 i mål B 18657-20, sidorna 323, 218, 326, 222, 224 och 231

⁷⁸ Göteborgs tingsrätt, aktbilaga 31 i mål B 18657-20, s. 224 och 222

kollegor ”som man känner väl” i lokaler dit de ska ha tillträde men saknar passerkort, men säger sig inte minnas ha bistått Alexander på detta vis.⁷⁹ Andra vittnen beskriver ett liknande förhållningssätt till varandras fysiska tillgång till lokaler, samt att de inte nödvändigtvis låser sina datorer om de lämnar dem under korta perioder (häribland vittnena Kalle, Ludwig och Per), vilket möjligtvis kan knytas till en grundläggande tro på individuella kollegornas integritet i kombination med en tillåtande organisationskultur (jag återkommer till organisationsaspekterna av detta nedan).⁸⁰

Här framkommer också några olika beteenden hos den tilltalade som, ifall det inte rör sig om rena efterkonstruktioner hos vittnen, skulle kunna ha fungerat som varningssignaler: Exempelvis beskriver vittnet Ivar att Alexander ska ha avvikit från sin arbetsplats utan att ha möten inplanerade, och att Alexander ska ha uttryckt att han ”ibland ville komma bort och gå en sväng utan att det var lunchtid eller annat” vilket Ivar ska ha funnit underligt.⁸¹ Två vittnen (Ivar och Kalle) lyfter också att Alexander ska ha haft ”problem med” respektive ha ”nedvärderat” sin fru, men detta är de enda vittnesmålen om några dylika familjeproblem.⁸² Sett ur ett CI-perspektiv skulle det sistnämnda dock kunna tyda på såväl en problematisk personlighetstyp som en pågående livskris, och avvikelser från arbetsplatsen under ovanliga tider bör hos en individ som hanterar företagshemligheter och andra känsliga uppgifter fungera som varningssignal. Hörda vittnen har också i efterhand anmärkt på detta, men intressant är att varken kollegor eller organisation uppger sig ha reagerat under ett pågående skede, även bland dem som i efterhand säger sig ha tyckt att Alexander betett sig underligt (exempelvis Gustav eller Kristian), eller som uttryckt sig skeptiskt om företagets säkerhetsrutiner (såsom vittnet Kalle).⁸³

Vidare är Alexanders ekonomi, liksom i volvofallet, ett återkommande tema, där den tilltalades penningproblem och önskan om större inkomst ska ha varit känt bland kollegorna (se Ivar som ”i samband med att Kristian klagade på att han hade dåligt med pengar” säger sig ha föreslagit Alexander att sälja föremål på blocket som extrainkomst, Gustav som menar att Alexander försökt sälja in sitt eget konsultföretag (”...han försökte tjäna pengar på litet annat

⁷⁹ Göteborgs tingsrätt, aktbilaga 31 i mål B 18657-20 s. 217

⁸⁰ Göteborgs tingsrätt, aktbilaga 31 i mål B 18657-20 s.217, 326 och 229

⁸¹ Göteborgs tingsrätt, aktbilaga 31 i mål B 18657-20 s. 146

⁸² Göteborgs tingsrätt, aktbilaga 31 i mål B 18657-20 s. 148 och 218

⁸³ Göteborgs tingsrätt, aktbilaga 31 i mål B 18657-20 s. 265, 146 och 217

sätt liksom så. Försökte (...) sälja konsulter vid sidan av”), eller Renzhi som lånat pengar till Alexander när dennes konto varit tomt).⁸⁴

6.2.3 Beskrivningar av organisationens förhållningssätt

I scaniafallet förekommer återkommande frågor som kan knytas till säkerhetsskyddsområdet, och rimligtvis har åklagaren ett intresse av att utreda hur Alexander kommit över och kunnat duplicera känslig information. Hit hör att förhållningssättet och åklagare i flertalet förhör återkommer till frågor som rör fysisk- respektive informationssäkerhet, exempelvis ifall anställda lånar ut nyckelkort till varandra (samtliga tillfrågade förklarar att de inte gör så) eller om Alexander har haft tillgång till något enskilt rum (han ska ha haft tillgång till ”tysta rum”, men normalt suttit i kontorslandskap).⁸⁵

Rörande den fysiska arbetsmiljön förekommer däremot åsikten att ett öppet kontorslandskap inverkar positivt ur en säkerhetssynpunkt från åtminstone tre personer, då det ”skulle väcka uppmärksamhet” (vittnet Ludwig) ifall någon exempelvis satte sig vid en dator tillhörande någon annan.⁸⁶ I samband med detta påtalas också att datorer kan lämnas inloggade under kortare perioder, såsom ”för att hämta en utskrift”, vilket som nämnts dels tyder på en tilltro till medarbetarnas integritet (man följer arbetsplatsens regler och nyttjar inte någon annans dator), dels till en form av individuellt ansvar där kollegor förväntas reagera på avvikande beteenden.⁸⁷ Ett vittne i chefsställning upprepar också att Alexander vid anställning ska ha undertecknat säkerhetsavtal, och att information om fotoförbud funnits uppsatt i lokalerna.⁸⁸ Vidare är ett i förhållningssättet återkommande tema informationshantering- och säkerhet inom Scania, med anledning av de anställdas relativt omfattande behörighet. Här framkommer – liksom hos Volvo – en öppen företagskultur, där anställda har tillgång till även potentiellt känslig information som de inte själva arbetar med, i syfte att underlätta kunskapsutbyte. Samtidigt verkar öppenhet och tillgång till data i grunden betraktas som positivt inom organisationen. Olika vittnen påpekar exempelvis att ”[det] är ju medvetet så att

⁸⁴ Göteborgs tingsrätt, aktbilaga 31 i mål B 18657-20 s. 146, 269 och 324

⁸⁵ Göteborgs tingsrätt, aktbilaga 31 i mål B 18657-20 s. 217, 229 och 232

⁸⁶ Göteborgs tingsrätt, aktbilaga 31 i mål B 18657-20 s. 326

⁸⁷ Ett motsvarande beteende i en CI-kontext beskrivs av Olson (2019) s. 82f

⁸⁸ Göteborgs tingsrätt, aktbilaga 31 i mål B 18657-20 s. 254, 255 och 272

man inte behöver 'uppfinna hjulet' igen utan man ska snabba på innovation och utveckling genom att titta på hur andra har löst samma problem" (vittnet Johan) eller "det uppmuntras ju att vi hjälper varann (sic). På jobbet liksom. Och vi försöker ju jobba utifrån liksom är möten där folk delger hur det går och vad de behöver hjälp med" (vittnet Gustav).⁸⁹

Det kan nämnas att åtminstone ett vittne själv påpekar att det här föreligger en "våldigt stor konflikt mellan IT-säkerhet och teknisk utveckling och företagsnytta" (vittnet Johan), med open-sourcekod som ett exempel på informationsdelning som ses som positiv bland personer som arbetar med programmering.⁹⁰ Detta faller för övrigt in i en bredare kulturell kontext där de senaste decenniernas digitalisering gjort informationsdelning enklare, såväl som medfört (mer eller mindre idealistiska) idéer om fördelarna med sådant som öppna informationskällor, fri kunskapsförmedling och visselblåsning vid missförhållanden.⁹¹

6.3 Fallet Attunda

6.3.1 Vittnens relationer till den tilltalade

Totalt hörs sju vittnen som arbetat på Attunda tingsrätt samtidigt som den tilltalade, varav en varit HR-anställd (Martina, som deltagit i rekryteringen av Beatrice) och en varit dennes närmaste chef (Nicola). De övriga (Olga, Petra, Qvintus, Runa och Signe) har arbetat direkt tillsammans med Beatrice eller som handläggare på andra avdelningar (en av dessa, Signe, med en visstidsanställning som avslutats innan förhöret genomförs).

6.3.2 Beskrivningar av den tilltalade ur interpersonellt perspektiv

⁸⁹ Göteborgs tingsrätt, aktbilaga 31 i mål B 18657-20 s. 155 och 241

⁹⁰ Göteborgs tingsrätt, aktbilaga 31 i mål B 18657-20 s. 169

⁹¹ Aldrich och Morgan s. 299 och 303, Rid s. 13

De flesta vittnen som arbetat vid tingsrätten beskriver att de enbart umgås med den tilltalade på arbetsplatsen, men här förekommer ett undantag i en tidigare anställd (Signe) som varit granne med Beatrice. Denna, som av andra närmast pekats ut som Beatrices vän, dementerar dock själv detta, och hävdar att de inte är ”nära vänner utan kollegor vars barn leker ihop”, vilket kan jämföras med att vittnen hörandes till Beatrices bekantskapskrets utanför arbetet menar att den tilltalade och Signe varit vänner men på senare tid blivit osams (vittnena Emelie och Yasmin, vilka båda, liksom Signe, ska ha varit grannar med Beatrice).⁹² Liksom i fallen ovan skulle det dock kunna vara fråga om att ett vittne önskar ”spela ner” en mer personlig relation, möjligtvis på grund av kännedom om att Beatrice umgåtts med kriminellt belastade individer under sin anställning på tingsrätten. Å andra sidan beskriver andra vittnen en god relation till sin kollega, där vittnet Petra förhørsledarens fråga om hon uppfattat Carol som sin vän svarar: ”Ja, absolut. Vi har ju varit vänner här på jobbet, men vi har ju liksom inte umgåtts utanför”, och vittnet Qvintus uppger att de visserligen inte ses privat, men att de kan skicka ”något sms ibland då kanske”.⁹³

Sett till uppfattade varningssignaler uppger ett vittne (Olga) att hon ”tänkte att det var konstigt att [Beatrice] jobbar på Tingsrätten och har vänner som är kriminella”. I ett sammanfattat förhör framkommer att: ”Det är ifrån Signe som Olga fått informationen [...] Olga tillfrågas ifall Signe specifikt sagt kriminella vänner, men Olga säger att det var ett tag sedan denna händelse var så hon har svårt att minnas exakt vad Signe sa men Signe sa det på ett sätt så att hon tolkade det som kriminella vänner.”⁹⁴ Intressant i fallet är att åtminstone två vittnen enligt utsagan haft kännedom om detta (som ändå får ses som en tämligen besvärande omständighet för en ingrättshandläggare): Signe genom direkt kontakt med Beatrice eller genom kontakter med Beatrices andra vänner, och Olga genom kontakt med Signe.

Ytterligare en anmärkningsvärd omständighet här är att inga vittnen utöver Olga uppger sig ha uppfattat några tydliga varningssignaler rörande Beatrice. I stället bygger flera utsagor om den tilltalade som person på mer subjektiva eller känslomässiga hållningar, och kollegornas reaktion på gripandet av Beatrice skiljer sig här från fallen Volvo och Scania: Hit hör uttalanden som ”Jag tänker liksom allt möjligt. Har någon lurat henne, har hon blivit

⁹² Attunda tingsrätt, aktbilaga 35 i mål B 11763-23 s. 143, 134 och 138

⁹³ Attunda tingsrätt, aktbilaga 35 i mål B 11763-23, s. 122 och 128

⁹⁴ Attunda tingsrätt, aktbilaga 35 i mål B 11763-23 s. 120

manipulerad, har hon blivit kär, har hon blivit mutad, jag vet inte. Jag vet verkligen inte” (vittnet Petra).⁹⁵ Just denna typ av försök att förklara den misstänktes agerande (utöver frågan om Beatrice blivit mutad bör samtliga uppräknade omständigheter kunna ses som förmildrande, åtminstone ut ett etiskt perspektiv) förekommer enbart hos detta vittne, men vittnesmål om att ha reagerat med chock eller förvåning då de informerats om anklagelserna förekommer hos andra vittnen: Hit hör utsagor såsom ”alla är så chockade. Vi har ju krissamtal om det här. Vi är helt... som en blixtnedslag från en klar himmel” (vittnet Qvintus) eller ”Nicola känner sig idag superlurad och chockad. Hon hoppas fortfarande på en förklaring som gör att det här inte stämmer” (sammanfattat förhör).⁹⁶ Det sistnämnda skulle i sig kunna implicera ett brott mot en relationsbaserad tillit och välvillighet som hos dessa vittnen uppfattats hos Beatrice, vilket i så fall ligger i linje med allmänt positiva personomdömen, samt att vittnen som konfronterats med att Beatrice begått brott uppger sig tvivla på att detta kan stämma. Det sistnämnda då relationsbaserad tillit kan kvarstå där kalkylerad dito upphör i när motparten inte uppfyller sin tillbörliga motprestation.⁹⁷

På individplanet beskrivs Beatrice vidare generellt i positiva ordalag, och särskilt hennes kompetens lyfts av flera vittnen. Angående tillförordnandet av HTM-handläggartjänst uppger vittnet Qvintus att ”alla tyckte nog att hon var lämplig”, och Beatrices närmaste chef (Nicola) menar att både hon själv ”och gruppen tyckte väldigt mycket om [Beatrice]” och att hon ”tvekade inte en sekund” på att tillfråga S. om tjänsten.⁹⁸ Den sistnämnda påpekar i samband med detta att Beatrices ambitioner inte verkade för att sänka något förtroende mot för henne, utan snarare innebar att Beatrice borde prioriteras. Med detta sagt lyfts Beatrices kompetens, samt i viss mån också vittnens uppfattning om hennes välvilja. Däremot förekommer inga uttalanden som direkt kan knytas till tankar om Beatrices intergritet.

6.3.3 Beskrivningar av organisationens förhållningssätt

⁹⁵ Attunda tingsrätt, aktbilaga 35 i mål B 11763-23 s. 124

⁹⁶ Attunda tingsrätt, aktbilaga 35 i mål B 11763-23 s. 127 och 141

⁹⁷ Vilket i sin tur bygger på att vittnen faktiskt talar sanning. Se Rousseau et al. 1998 s. 395, Molm, Linda, Schaefer, David, Collet, Jessica, *Fragile and Resilient Trust: Risk and Uncertainty in Negotiated and Reciprocal Exchange*, 2009 s. 7

⁹⁸ Attunda tingsrätt, aktbilaga 35 i mål B 11763-23 s. 128 och 141

Organisationsnormer som utmärker sig i fallet berör framför allt informations- och fysisk informationssäkerhet. Hit hör att anställda haft ständig tillgång till en inkorg med inkomna HTM-relaterade handlingar (enligt vittne för att olika handläggare ska kunna täcka upp för varandra vid sjukdom eller liknande). Samtidigt ska mail till denna inkorg enligt vittnesuppgift vara krypterade, och när hanteringen i samband med en arbetsdag beskrivs framstår ett formellt, informationssäkerhetsrelaterat regelverk: ”Handlingarna i mailet skrivs ut och registreras manuellt och förbereds med utskrifter till mötet. Efter mötet scannas (sic) besluten in och mailas krypterat till åklagaren. Efter detta så raderas mailen i inkorgen och utkorgen och även papperskorgen raderas. Så man kan inte gå in och titta på tidigare dagars in- och utgående HTM handlingar”.⁹⁹ Ytterligare ett vittne är i detta sammanhang osäker på om hemarbete med HTM-ärenden är tillåtet, samt menar att de formella fysiska informationssäkerhetsåtgärder som är i bruk borde hindra detta: ”Det är ingenting som är i datorn mer än det vi skickar, hemliga koder utan det är ju papper, pärmar som vi har i kassaskåp. Det är inget som man kan hålla på att maila för man måste skriva ut och skriva på och stämpla”.¹⁰⁰ Vidare framkommer få åsikter eller hållningar som kan kopplas till några informella normer rörande informations- eller fysisk säkerhet, vilket skiljer detta fall från de övriga som undersöks här. Ett möjligt undantag kan dock sägas finnas i det att anställda (liksom i de öppna kontorsmiljöerna i Scaniafallet) i viss mån uppger sig hålla uppsikt över varandra, exempelvis då HTM-handläggare kan tillfrågas om potentiella nya kollegors lämplighet, vilket en kollega beskriver som följer: ”Då kanske man föreslår någon eller så tycker man den här kanske har jobbat för kort tid, eller den här kanske man upplever är, inte pratar för mycket men att man är lite för yvig kanske”.¹⁰¹ Slutligen kan det påpekas, rörande personalsäkerhet, att tingsrätten inte utfört registerkontroller vid ingång i provanställningar (vilket det tillfrågade vittnet uttrycker sig kritiskt om).¹⁰²

⁹⁹ Vittnet Runa, Attunda tingsrätt, aktbilaga 35 i mål B 11763-23 s. 132

¹⁰⁰ Attunda tingsrätt, aktbilaga 35 i mål B 11763-23 s. 128

¹⁰¹ Attunda tingsrätt, aktbilaga 35 i mål B 11763-23 s. 128

¹⁰² Attunda tingsrätt, aktbilaga 35 i mål B 11763-23 s. 126

6.4 Fallet Häktet Göteborg

6.4.1 Vittnens relationer till den tilltalade

Sammanlagt hörs fem vittnen i fallet, varav två (Ture och Ulrika) innehaft chefspositioner, en (Viktoria) varit praktikhandläggare och två (Xerxes och Yngve) arbetat som kollegor på samma avdelningar som den tilltalade. Ingen av dessa beskriver mer än en rent kollegial relation till den tilltalade, och det förekommer inte heller uttalanden om att denne ska ha umgåtts med några särskilda kollegor.

6.4.2 Beskrivningar av den tilltalade ur interpersonellt perspektiv

Det kan nämnas att Carol ska ha umgåtts med kriminellt belastade individer redan innan hon tillträdde sin anställning på häktet, och de penningtvättbrott hon dömts för bedöms också ha skett innan det att hon blev anställd.¹⁰³ Detta ska dock inte ha framkommit genom registerkontroller och säkerhetsintervju, och oaktat lämpligheten i detta bör omständigheten inte kunna ses som ett varningstecken kollegor och chefer som stått utanför rekryteringsprocessen kunnat uppfatta.

Fallet sticker dock ut i det att två incidentrapporter upprättats rörande Carol under hennes tid som anställd. En av dessa rör ett fall av otillåten påverkan där Carol ska ha uppsökt en intern i dennes bostadsrum utan tillbörlig anledning samt enligt incidentrapporten reagerat aggressivt vid konfrontation. Den andra upprättades till följd av att Carol arbetat ensam på en avdelning efter att ha instruerats att invänta mer personal (då ensamarbete utgjort en säkerhetsrisk).¹⁰⁴

Beskrivningar av Carol som person är antingen neutrala (en kollega uppger att han ”aldrig haft kontakt med henne utanför arbetet. [Hon är] en trevlig ung tjej som alla andra, jag är

¹⁰³ Göteborgs tingsrätt, dom i mål B 15390-21 s. 9

¹⁰⁴ Göteborgs tingsrätt, aktbilaga 139 i mål B 15390-21 s. 485 och 489

trevlig tillbaka” och en högre chef svarar på frågan om han hade några betänkligheter kring henne att ”jag blev förvånad. Jag hade inga betänkligheter kring henne när hon fick visstidsanställning” eller negativa.¹⁰⁵ Till det senare hör att en av hennes närmaste chefer (Ulrika) uppger att hon ”inte alls var uppskattad i min arbetsgrupp på den avdelningen” och att hon ”uppfattade det som att alla var emot [Carol]”.¹⁰⁶ Samma chef lyfter dock att hon uppsökts av Carol vid efter den incidentrapport där denne vid konfrontation ska ha agerat aggressivt, och att chefen i fråga ”upplever att [Carol] visar att hennes åsikter är viktiga och det var viktigt för henne att prata med en chef om vad som hänt, snabbt”, vilket vittnet ser som positivt samtidigt som hon uppger att Carol ska ha varit en bra vikarie.¹⁰⁷ Sammantaget verkar det som att arbetsledningen litat på den tilltalade, med stöd åtminstone i en uppfattad kompetens, samtidigt som Carol i det närmaste misströts av kollegor på avdelningarna (i den mån dessa haft någon uppfattning om henne). Uttalanden som kan knytas till tillit kopplad till välvilja saknas också helt.

6.4.3 Beskrivningar av organisationens förhållningssätt

De säkerhetsrelaterade regler och normer kommer i fråga i fallet rör i låg grad några direkta säkerhetsskydds- eller CI-aspekter, utan handlar snarare om att undvika andra typer av hot från intagna gentemot andra intagna och personal. Mer specifikt berörs de tillfällen då Carol kunnat ta emot och föra ut meddelanden, med vilket vill säga att hon berett sig tillfälle att arbeta ensam samt (otillbörligen) kontaktat intagna. Sett till fysisk säkerhet konstateras dock att anställda har ”tillgång till hela häktet och man kommer in överallt med sin tagg”, vilket i sig skulle kunna innebära ett högt förtroende sett till de anställdas integritet, och vissa frågor om personalsäkerhet i samband med rekryteringsprocesser förekommer i det att det inte förekommer någon kontroll av huruvida anställda faktiskt läser det utbildningsmaterial de får vid anställning (innefattande vissa säkerhetsföreskrifter, vilket ställer vissa krav på de nyanställdas integritet).¹⁰⁸

¹⁰⁵ Göteborgs tingsrätt, aktbilaga 139 i mål B 15390-21 s. 468 samt aktbilaga 142 i samma mål s. 20

¹⁰⁶ Göteborgs tingsrätt, aktbilaga 139 i mål B 15390-21 s. 552 och 553

¹⁰⁷ Ibid.

¹⁰⁸ Göteborgs tingsrätt, aktbilaga 139 i mål B 15390-21 s. 468 och 530

Frågan om ensamarbete är vidare särskilt intressant ur ett organisationsperspektiv, då flera vittnen uppger att det inte är tillåtet att arbeta ensam på den specifika avdelning Carol befunnit sig på, samtidigt som man är öppen med att dylikt ensamarbete ibland sker. Detta uttrycks dels som ett resultat av hög arbetsbelastning och ”slarv”, dels som någonting förbehållet erfarna medarbetare. Vittnet Yngve nämner att ”...är man i korridoren så är man. Ibland har vi mycket. Vi hade hög arbetsbelastning på den perioden. Det kunde slarvas lite, om det kan kallas för slarv”, och en chef (Xerxes) menar att ”eftersom det inte står i lagen kan det hända att vi ibland gör undantag men det nämner vi inte ens för de nya för de ska inte behöva ställas inför det valet”.¹⁰⁹

6.5 Diskussion

Till att börja med kan det konstateras att uppenbara tecken på vänskapsrelationer saknas i åtminstone tre av de undersökta fallen – tvärtom beskrivs tilltalade ofta som enstöringar eller ”enbart kollegor”. Fallet Attunda utmärker sig dock i att åtminstone en kollega till den tilltalade direkt omnämner henne som sin vän (även om de inte ska ha umgåtts utanför arbetsplatsen), samt att ett vittne bevisligen umgåtts med Beatrice privat (även om denna relation ska ha upphört när målet inleds). Även om vittnens intressen av att spela ner sina egna relationer med en misstänkt individ måste beaktas, styrks antagandet att de tilltalade inte upprättat djupare relationer med kollegor av att vittnen också i mycket låg grad hänvisar till *andra* individer som ska ha stått de tilltalade nära (när detta förekommer i fallet Volvo kan dylika relationer inte styrkas). Detta tyder vidare på att relationell tillit enbart lär förekomma i låg grad, och att identifikationsbaserad tillit får ses som uteslutet, åtminstone i fallen Volvo, Scania och Häktet Göteborg. Vidare bör detta innebära att få kollegor hyser någon positiv uppskattning av de tilltalades välvilja, vilket också verkar vara fallet i de tre sistnämnda målen.

¹⁰⁹ Göteborgs tingsrätt, aktbilaga 139 i mål B 15390-21 s. 548 samt aktbilaga 142 i samma mål s. 21

Fall	Vittnen ger uttryck för uppskattning av den tilltalades kompetens	Vittnen ger uttryck för uppskattning av den tilltalades välvilja	Vittnen ger uttryck för uppskattning av den tilltalades integritet	Vänskapsrelationer har förelegat mellan vittnen och tilltalad	Varningstecken har uppfattats av vittnen
Volvo	Nej, däremot uttrycks misstro i frågan.	Nej	Nej	Osannolikt, men inte helt uteslutet sett till vittnens referenser till andra anställda.	Ja
Scania	Tilltro uttrycks	Nej	Tilltro uttrycks av åtminstone ett vittne i chefsställning.	Nej	Ja
Attunda	Tilltro uttrycks	Tilltro uttrycks i viss mån, sett till vittnens reaktioner på misstankar riktade mot den tilltalade	Nej	ja	Ja, hos åtminstone ett vittne. Det kan dock inte styrkas att denna kunskap spridits till andra på arbetsplatsen.
Häktet Göteborg	Både tilltro och misstro uttrycks	Nej	Både tilltro och misstro uttrycks	Nej	Ja

Figur 2 Interpersonella tilltroaspekter i undersökta mål

En sammanställning av relevanta interpersonella tilltroaspekter påvisar i och för sig att tilltro gentemot de tilltalade förekommit i samtliga undersökta mål, men också att *typen av tilltro* riktad här varierar från fall till fall. Samtidigt har direkt misstro ibland förekommit, vilket inte i sig har föranlett någon reaktion som motverkat brott. Ingen särskild typ av tillitsrelation framkommer alltså som i sig utgörande någon nödvändig faktor för att insidergärningar ska kunna fortgå.¹¹⁰

Gemensamt i samtliga fall är dock att varningstecken av varierande art uppfattats av kollegor, samt i vissa fall av chefer, utan att detta verkar ha föranlett någon respons som resulterat i minskad risk för brottslighet. I fallen Volvo, Scania och Attunda föreligger alltså en underlåtenhet att efterforska uppfattad risk, där varningstecken varit kända men inte verkar ha satts i relation till någon fara för den egna organisationen. I fallet Häktet Göteborg är det dock möjligt att reaktioner på uppfattade varningstecken faktiskt medfört att insiderns verksamhet hindrats på om inte ett tidigt stadium, så åtminstone efter en relativt kort tid av brottslighet genom att upprättade incidentrapporter använts i utredningen mot den tilltalade.¹¹¹

Organisationsresponsen lär i detta fall falla under kategorin underlåtenhet att agera på

¹¹⁰ Jämför med uteslutande av variabler enligt Mills metoder, s. 157, George, Alexander L. och Bennet, Andrew, *Case studies and theory development in the social sciences*

¹¹¹ Göteborgs tingsrätt, aktbilaga 139 i mål B 15390-21 s. 484 och 489. Det förefaller dock inte som att incidentrapporterna i sig föranlett någon vidare utredning, då brottsrubriceringen *förberedelse till hot mot tjänsteman* stammar från Carols medverkan i vissa chattar, se samma bilaga s. 889

uppfattad risk, där kollegor *har* reagerat på ett beteende som faktiskt utgjort en del i en pågående brottslighet (och för övrigt sammanfaller med Shaws *crime script*). Reaktionen har också dokumenterats, vilket dock inte verkar ha lett till vidare efterforskningar från arbetsledningens sida. Detta fynd sammanfaller vidare med samtida CI-forskning, där insiderverksamhet regelmässigt fortgår under det att vissa riskbeteenden kan märkas.

Fall	Uttryck för organisationsnormer	Normer har formell eller informell karaktär	Säkerhetsskyddsaspekter	Tillitsaspekter
Volvo	Anställda förutsätts ha tillgång till mycket information	informella	informationssäkerhet	integritet
Volvo	Anställda ska befinna sig på kontoret dagtid	både formella och informella aspekter föreligger	fysisk- och informationssäkerhet, men också fråga om rena produktionsaspekter	integritet, viss misstro mot anställda
Volvo	Överföring av material till privata enheter är uttalat otillåtet	formella	informationssäkerhet	osäkert/neutralt (skyddar främst mot utomstående och rymmer ingen värdering gentemot anställda)
Volvo	Överföring av material till privata enheter är möjligt och kontrolleras ej	informella	informationssäkerhet	anställda anses ha tillräcklig integritet för att följa uttalade regler
Scania	Anställda "håller koll på" varandra i ett öppet kontorslandskap	informella	fysisk- och fysisk informationssäkerhet	integritet kopplats till såväl tilltro som misstro, sett till att gemensamma principer och en viss vaksamhet förutsätts
Scania	Anslag om fotoförbud finns uppsatt i lokalerna	formella	informationssäkerhet	integritet
Scania	Anställda skriver unders sekretessavtal	formella	personalsäkerhet	integritet
Scania	Anställda förväntas ha tillgång till mycket information, uttryckligen för att underlätta kunskapsutbyte	informella	informationssäkerhet	integritet, samt möjligtvis ett uttryck för uppfattning om en generellt välvillig omgivning
Attunda	HTM-anställda har ständig tillgång till känsliga handlingar	formella	informationssäkerhet	osäkert, satt i kombination med kryptering och liknande restriktioner
Attunda	Information krypteras och ska i övrigt hanteras efter ett tydligt regelverk	formella	informations- och fysisk informationssäkerhet	misstro mot omgivningens välvilja (skyddar i högre grad mot utomstående än mot insiders)
Attunda	Anställs "håller koll på" varandra i ett öppet kontorslandskap	informella	fysisk- och fysisk informationssäkerhet	integritet kopplats till såväl tilltro som misstro, sett till att gemensamma principer och en viss vaksamhet förutsätts
Häktet Göteborg	Anställda har fysisk tillgång till hela häktet	formella	fysisk säkerhet	integritet
Häktet Göteborg	Anställda utbildas i säkerhetsfrågor	formella	personalsäkerhet	osäkert
Häktet Göteborg	Uppföljning på säkerhetsutbildning görs ej	formella	personalsäkerhet	integritet
Häktet Göteborg	Ensamarbete på avdelningarna är uttalat otillåtet	formella	person- fysisk- och informationssäkerhet	osäkert/neutralt (skyddar främst mot utomstående och rymmer ingen värdering gentemot anställda)
Häktet Göteborg	Anställda som arbetat under längre tid på häktet jobbar regelbundet ensamma	informella	person- fysisk- och informationssäkerhet	Anställda hyser tilltro till varandras kompetens och integritet

Figur 3 Institutionella tilltroaspekter i undersökta mål

Gemensamt för samtliga fall är alltså en problematisk organisationsrespons. Denna i sig har inte alltid någon direkt koppling till tillitsfenomenet; däremot förekommer i samtliga fall tillitsbaserade formella och informella normer, samt diskrepans mellan dessa, vilket skulle kunna utgöra en delförklaring till organisationernas respons på uppfattade varningstecken.

I fallet Volvo framstår exempelvis att anställda i relativt låg utsträckning har möjlighet att arbeta hemifrån samt att formella regelverk finns på plats för att skydda information – däremot verkar efterföljden av detta kontrolleras i låg grad samtidigt som det på arbetsplatsen förekommer en generell inställning att anställda ska ha god tillgång till information. Sammantaget ställer detta krav på att individer inom organisationen upprätthåller en hög integritet: Visserligen sanktioneras upptäckta regelavvikelser (om inte annat av rättsväsendet när de, som här, övergår i lagbrott) men *möjligheten* att oupptäckt bryta mot formella företagsnormer föreligger ändå för den mindre lojale medarbetaren.

Liknande omständigheter föreligger både i fallet Scania och fallet Attunda, med tillägget att medarbetare uppfattar att ett öppet kontorslandskap innebär att kollegor håller efter varandra (vilket dock inte verkar ha skett). Vidare föreligger diskrepanser mellan informella och formella normer åtminstone vid synen på ensamarbete vid häktet i Göteborg.

7 Slutsatser

Även om det inte går att utesluta att såväl interpersonell som institutionaliserad tillit kan utgöra bidragande faktorer i insiderfall, kan den interpersonella varianten åtminstone uteslutas som både tillräcklig och nödvändig för att brott ska genomföras: Tilltro i någon del av organisationen kan vägas upp av vaksamhet eller säkerhetsrutiner i en annan, och misstro riktad mot en insider leder inte nödvändigtvis till en ändamålsenlig organisationsrespons. Ett aktivt missbruk av tilltro i personliga relationer är inte heller nödvändigt för genomförandet av insiderverksamhet – tvärtom har samtliga ovan undersökta insiders hållit ett visst avstånd till sina kollegor.

Att helt utesluta *institutionaliserad* tilltro och brist på dito misstro som en nödvändig variabel i insiderfallet är dock svårare, även om den knappast kan ses som tillräcklig. I denna uppsats framstår flertalet organisationsnormer, med tillit som bidragande faktor, som inverkan på insiders möjlighet att begå brott. Framför allt föreligger en tilltro till de anställdas integritet, vilket kan sägas stå i kontrast till mer mistrogrundade normer där övervakning av personal och restriktioner av informationstillgång ingår. Samtidigt krävs ett visst mått av tillit för att större grupper av människor ska kunna samspela, och inom verksamheter som hanterar känslig information krävs en avvägning mellan tilltro och misstro gentemot personal för att säkerställa såväl säkerhet som effektivitet.

8 Referenser

Litteratur och artiklar:

Börjesson, Love (2017). *Trust and betrayal in interorganizational relationships: A systemic functional grammar Analysis*. *Human Relations*, 71, 399-426

Blake W. Mobley & Carl Anthony Wege (2021) *Counterintelligence Vetting Techniques Compared across Multiple Domains*, *International Journal of Intelligence and CounterIntelligence*, 34:4, 663-693

Braat, Eleni & Ben de Jong (2023) *Between a Rock and a Hard Place: The Precarious State of a Double Agent during the Cold War*, *International Journal of Intelligence and CounterIntelligence*, 36:1, 78-108, DOI

Burkett, Randy, 2013, *An Alternative Framework for Agent Recruitment: From MICE to RASCLS*,

Dietz, Graham, och Deanne N. Den Hartog, 2006, *Measuring trust inside organisations*, *Personnel Review* Vol. 35 No. 5, pp. 557-588

Elangovan, A. R. och Debra L. Shapiro, Betrayal of Trust in Organizations, *The Academy of Management Review*, 1998 Jul 01. 23(3), 547-566.

Gill, Peter, "Of Intelligence Oversight and the Challenge of Surveillance Corporatism", *Intelligence and National Security*, vol. 35, no. 7, 2020, 970-989

Jonsson, Michael och Jakob Gustafsson, 2022, *Espionage by Europeans 2010–2021 – A Preliminary Review of Court Cases*, FOI-R--5312—SE

Manjikian, Mary (2020) "Those Clowns Out at Langley": A Theory of Trust between the Intelligence Community and the President, *International Journal of Intelligence and CounterIntelligence*, 33:4, 709-730

Olson, James M. *To catch a spy, the art of counterintelligence*, 2019, Georgetown university press

Prunckun, hank, *Counterintelligence in theory and practice*, 2019

Rousseau, Denise M., Sitkin, Sim B., Burt, Ronald S., Camerer, Colin, *Not so Different after All: A Cross-Discipline View of Trust*, *Academy of Management Review*, 1998, Vol. 23, No. 3, 393-404,

Sitkin, Sim B. och Nancy L. Roth, *Explaining the Limited Effectiveness of Legalistic "Remedies" for Trust/ Distrust*, Organization Science , Aug., 1993, Vol. 4, No. 3, Focused Issue: The Legalistic Organization (Aug., 1993), pp. 367-392

Siebert, Sabina och Barbara Czarniawska, 2018, *Distrust: Not Only in Secret Service Organizations* Journal of Management Inquiry 1–13

Wettering, Frederick L. (2000) Counterintelligence: The Broken Triad, International Journal of Intelligence and CounterIntelligence, 13:3, 265-300

Wilder, Ursula M. "The Psychology of Espionage", Studies in Intelligence, vol. 61, no. 2, 19-36, 2017

Rättskällor och praxis:

Attunda tingsrätt, dom i mål B 11763-23

Brottsbalk (1962:700)

Göteborgs tingsrätt, aktbilaga 139 i mål B 15390-21

Göteborgs tingsrätt, dom i mål B 18657-20

Hovrätten för västra Sverige, dom i mål B 5632-21

Regeringens proposition 2017/18:89 *Ett modernt och stärkt skydd för Sveriges säkerhet – ny säkerhetsskyddslag*

SOU 2015:25 *En ny säkerhetsskyddslag*

Säkerhetsskyddslag (2018:585)

Övrigt:

Nordström, Andreas och Svensson, Adam, *Dagens nyheter*, 2023-09-22

<https://www.dn.se/sverige/domstolsanstalld-begard-haktad-misstanks-for-flera-brott/>

Svenska akademins ordlista, *insider*, <https://svenska.se/saol/?sok=insider> , hämtad 2023-13-19

