



Har företagen koll på vilka de rekryterar?

Även om lågkonjunkturen börjar ebba ut och verksamheter tar fart igen går det fortfarande trögt att vända utvecklingen för sysselsättningen. Arbetslösheten är hög och väntas stanna på hög nivå under 2010. Lågkonjunkturen gör det lättare för företagen att hitta kompetent personal och konkurrensen om varje ledigt jobb är hårdare.

Denna analys redovisar en enkätundersökning om rekrytering och bakgrundskontroller hos större svenska företag. Den är framtagen och genomförd i samarbete med informationsföretaget InfoTorg. En liknande undersökning gjordes våren 2008, vilket nu ger möjligheten att jämföra situationen mellan hög- och lågkonjunktur.

Det framgår att företagens bakgrundskontroller totalt sett har ökat de senaste två åren. 80 procent av de tillfrågade företagen har någon form av policy för hur bakgrundskontroller ska göras vid rekrytering, men vilka kontroller som görs skiftar tydligt. Vanligast är referenstagning följt av kontroll av tidigare anställningar.

Skillnader som kan utläsas jämfört med resultaten från 2008 är att företagen kontrollerar fler kandidater per rekrytering, att internetsökningar och sociala medier börjar få genomslag i bakgrundskontrollerna samt att hälften av företagen någon gång upplevt att kandidater ljugit i samband med rekryteringsprocessen. Det finns också vissa skillnader i hur företag i den privata sektorn genomför sina bakgrundskontroller, jämfört med företag i den offentliga sektorn.

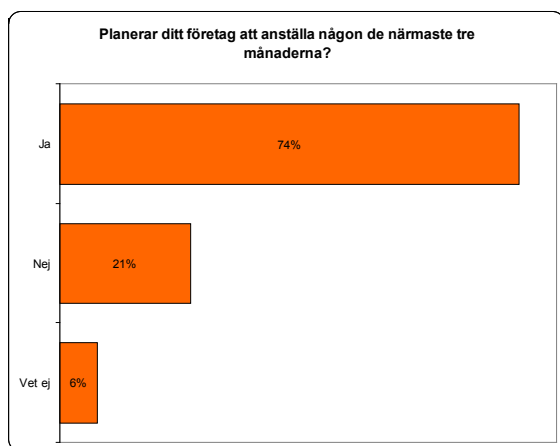
Företagen anser inte att bakgrundskontroller generellt sett är integritetskränkande, men flera företag vittnar om att detta är en balansgång och att det är viktigt att upplysa arbetssökande om vilka kontroller som görs.

”Nästan hälften av personalcheferna i svenska företag har upplevt att kandidater ljugit eller undanhållit viktig information i en rekryteringsprocess.”



Brist på jobb

Av de tillfrågade företagen i undersökningen¹ uppger 74 procent att de planerar att anställa någon de närmaste tre månaderna. Detta är ett tydligt trendbrott efter en period av lågkonjunktur och kraftigt inbromsad arbetsmarknad. Det är också en klar indikation på att verksamheter börjar ta fart igen. Ökad efterfrågan och tillväxt i näringslivet bidrar till ökad framtidstro och nya arbetstillfällen. När undersökningen genomfördes första gången, våren 2008, var konjunkturläget starkt och situationen på arbetsmarknaden betydligt mer positiv än nu. Då svarade 88 procent av företagen att de planerade att anställa någon de närmaste tre månaderna.



Konjunkturundersökningen för Stockholms län, Stockholmsbarometern, fastställer i senaste rapporten att sysselsättningen totalt sett fortfarande minskade kraftigt under förra årets sista kvartal trots att ekonomin för övrigt ljusnar. För Stockholms näringsliv uppnår sysselsättningen ett netttotal² på -34, vilket historiskt sett är en mycket låg nivå och kan jämföras med nettotalet -33 kvartalet före samt bottennoteringen -42 för knappt ett år sedan. Minskad sysselsättning gäller i de flesta branscherna, särskilt i byggindustrin och handeln med motorfordon, följt av tillverkningsindustrin, IT-branschen och dagligvaruhandeln. Sällanköpsvaruhandeln är enda branschen där sysselsättningen ökar.

Fortsatt negativ prognos

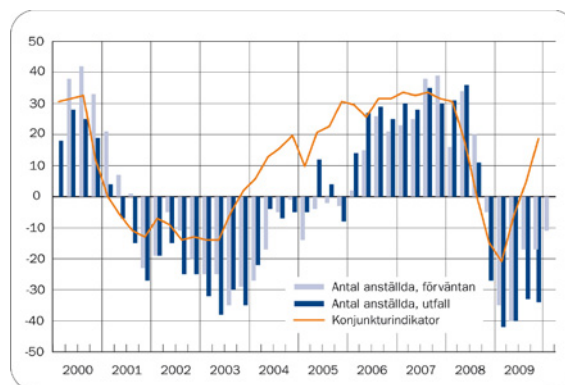
Prognosen för 2010 års första kvartal tyder, enligt Stockholmsbarometern, på fortsatta minskningar i antal anställda i näringslivet, men i betydligt långsammare takt än tidigare och trenden är försiktigt

positiv. Nettotalet för förväntan om sysselsättningen under första kvartalet är -11. Det kan jämföras med motsvarande siffror för de två kvartalen före som båda var på -17. Utfallen har dock konsekvent fallit ut sämre än förväntan under senaste årets mätningar. Eftersom 74 procent av de tillfrågade i undersökningen planerar att anställa någon under de närmaste tre månaderna förefaller det troligt att det börjar ske en viss omstrukturering av personal i näringslivet. Företag planerar att genomföra både nyanställningar och nedskärningar under den närmaste tiden för att positionera sig med rätt kompetens och personal när konjunkturen vänder och efterfrågan ökar.

”Att 74 procent av företagen planerar anställa någon de närmaste tre månaderna är ett positivt trendbrott”

Stockholms näringsliv har, jämfört med övriga landet, särskilt stor andel av sysselsättningen inom tjänstesektorn, vars största och viktigaste tillgång är humankapitalet. Företagen försöker därför i så stor utsträckning som möjligt undvika att minska nyckelresursen, personalen, även om verksamheten minskar under en lågkonjunktur. När efterfrågan på tjänsterna åter ökar finns redan överkapacitet inom företagen i form av arbetskraft, vilket leder till att det kommer att ta viss tid innan företagen når fullt kapacitetsutnyttjande och har behov av att nyanställa igen.

Sambandet tillväxt - sysselsättning

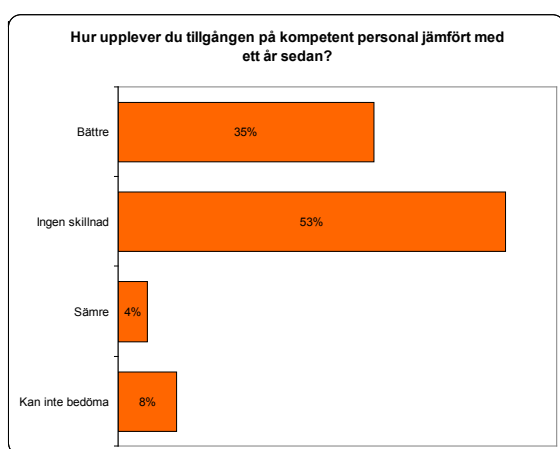


¹ Läs mer om själva undersökningen sist i analysen.

² Nettotal är saldot mellan andelen företag som angett en ökning respektive en minskning för en viss faktor.

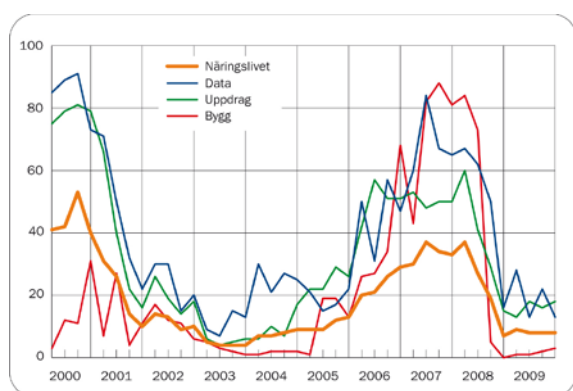
Lättare att hitta kompetent personal

I undersökningen framgår att 35 procent av företagen anser att tillgången på kompetent personal är bättre jämfört med ett år tillbaka. 53 procent anser ingen skillnad och enbart 4 procent menar att tillgången är sämre. När undersökningen genomfördes för två år sedan upplevdes tillgången på kompetent personal betydligt sämre. Tre av tio (30 procent) företag uppgav att tillgången blivit sämre jämfört med ett år tillbaka medan enbart 12 procent tyckte att den blivit bättre. Ekonomin befann sig då i slutskedet av högkonjunktur för att långsamt växla om i lågkonjunktur³. I nuläget är det tvärtom, ekonomin tycks lämna lågkonjunkturen för att gå in i högkonjunktur.



Brist på arbetskraft och kompetent personal uppstår ofta under högkonjunktur när efterfrågan är stor. Verksamheter utökas och ny personal behöver anställas. Avsaknaden av rätt kompetens kan i vissa fall begränsa potentiell tillväxt och utveckling för företagen. Under 2000-talet har det i Stockholm, enligt Stockholmsbarometern, särskilt varit företag i byggindustrin, IT-branschen och uppdragsverksamheten⁴ som drabbats av problemen.

Brist på arbetskraft



Bakgrundskontroller vid anställningar

När nyanställningar så sakteliga börjar ta fart igen, på en hårt pressad arbetsmarknad, får arbetsgivarna ökad handlingsfrihet och ökat förhandlingsutrymme. Antal sökanden per utlyst tjänst är betydligt större i nuläget jämfört med situationen för två år sedan.

Fyra av fem har policy

80 procent av företagen har någon form av policy eller rutiner för bakgrundskontroller vid rekrytering. På frågan om för vilka befattningar det görs bakgrundskontroller svarar 69 procent att det genomförs för alla befattningar, oavsett chefsgrad. Ungefär en fjärdedel anger att bakgrundskontroller särskilt genomförs för VD (23 procent), Ledningsgrupp (27 procent), Economichef (24 procent) respektive Övriga chefsbefattningar (23 procent). Bakgrundskontroller dessutom särskilt förekommande i specifika befattningar som rör skola och barnomsorg, penninghantering och säkerhet samt sjukvård.



Det skiljer sig åt mellan företagen hur många av kandidaterna till en viss tjänst som granskas. Nästan en fjärdedel av företagen (24 procent) genomför bakgrundskontroller på fem eller fler kandidater. 30 procent granskar tre eller fyra kandidater medan 43 procent granskar en eller två mot slutet att rekryteringsprocessen.

³ En utveckling som påskyndades dramatiskt i mitten av september 2008 då Lehman Brothers gick i konkurs.

⁴ Uppdragsverksamheten är en del av företagstjänstesektorn med branscher såsom advokat, reklam, arkitekt, redovisning mm.

Bakgrundskontroller allt vanligare

40 procent av företagen uppger att deras bakgrundskontroller vid rekrytering har ökat de senaste två åren. Detta kan jämföras med att enbart 1 procent av företagen uppger att de har minskat. En möjlig förklaring till detta är att det finns mer tid att lägga på rekryteringsprocesser under lågkonjunktur; för två år sedan rådde högkonjunktur. En annan förklaring är att det blir allt viktigare för företag att rekrytera rätt personal, då en felrekrytering är tidskrävande och kan kosta flera hundratusentals kronor.

Vad kontrollerar företagen?

Bland företagen som genomför bakgrundskontroller genomför i princip samtliga en referenstagning (99 procent). Kontroll av tidigare anställningar är nästan lika frekvent förekommande (85 procent) medan drygt hälften (53 procent) undersöker utbildningshistorik hos de sökande. En fjärdedel undersöker brottsdomar och stämningar, lika stor andel tar också del av hälsokontroller. En fjärdedel av företagen (25 procent) gör sökningar på internet via till exempel Google. Vart tionde företag uppger att de undersöker sociala medier som bloggar, Twitter eller Facebook som ett led i bakgrundskontrollen.

Företag i privat sektor tenderar att undersöka alkohol- och drogtest, kreditupplysning och betalningsanmärkningar samt hälsokontroller i högre utsträckning än företag i offentlig sektor. Företag i offentlig sektor lägger större vikt vid att undersöka brottsdomar och stämningar än vad som är fallet för privata företag.

Vilka av följande bakgrundskontroller gör ni vid rekrytering?

Referenser	99%
Tidigare anställningar	85%
Utbildningshistorik	53%
Kreditupplysning och betalningsanmärkningar	16%
Övrig privatekonomi	2%
Brottsdomar och stämningar	26%
Inkomstuppgifter	4%
Företagsengagemang	13%
Konkurser	7%
Frånvaro via Försäkringskassan	5%
Alkohol- och drogtest	16%
Hälsokontroll	25%
Gör sökningar på internet via t.ex. Google	25%
Sociala medier som bloggar, Twitter eller Facebook	10%
Vi gör inga bakgrundskontroller	1%



När företagen tillfrågas om vilka av bakgrundskontrollerna de *inte* utför i dag, men skulle vilja göra för att ge ökad trygghet vid en rekrytering utpekade frånvaro via Försäkringskassan av 38 procent. Nästan en tredjedel uppger brottsdomar och stämningar (30 procent) samt alkohol och drogtest (31 procent). Drygt en femtedel uppger kreditupplysning och betalningsanmärkningar (21 procent) samt hälsokontroller. En stor andel av företagen, 37 procent, uppger att de är nöjda med de bakgrundskontroller som redan genomförs. Företag i privat sektor önskar i större utsträckning än företag i offentlig sektor att undersöka brottsdomar och stämningar samt frånvaro via Försäkringskassan, medan företag i offentlig sektor i större utsträckning är nöjda med det de redan gör.

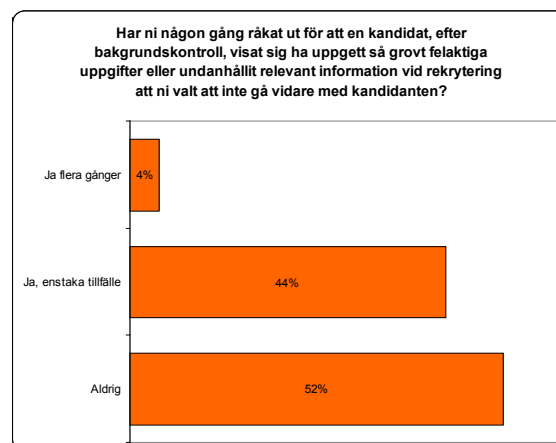
Vilka av följande bakgrundskontroller gör ni INTE idag, som du skulle vilja göra för att ge en ökad trygghet vid anställning?

Referenser	1%
Tidigare anställningar	4%
Utbildningshistorik	7%
Kreditupplysning och betalningsanmärkningar	21%
Övrig privatekonomi	12%
Brottsdomar och stämningar	30%
Inkomstuppgifter	10%
Företagsengagemang	12%
Konkurser	16%
Frånvaro via Försäkringskassan	38%
Alkohol- och drogtest	31%
Hälsokontroll	20%
Gör sökningar på internet via t.ex. Google	11%
Sociala medier som bloggar, Twitter eller Facebook	15%
Är nöjd med det vi redan gör	37%

Många ljuger i samband med rekryteringsprocessen

Nästan hälften av företagen har vid ett eller flera tillfällen, efter bakgrundskontroll, råkat ut för att kandidaten uppgett så grovt felaktiga uppgifter eller undanhållit relevant information vid rekrytering att de valt att inte gå vidare med kandidaten. För 44 procent av företagen har det skett vid enstaka tillfälle medan 4 procent anger att det skett vid flertalet tillfällen. Vid

en jämförelse med resultaten från när undersökningen genomfördes för två år sedan kan det konstateras att andelen företag som har råkat ut för en sådan situation ökar något. Då uppgav 40 procent av företagen att situationen hade skett vid enstaka tillfälle, medan 3 procent svarade att det hade skett vid flertalet tillfällen.



Sökningar i sociala medier ökar

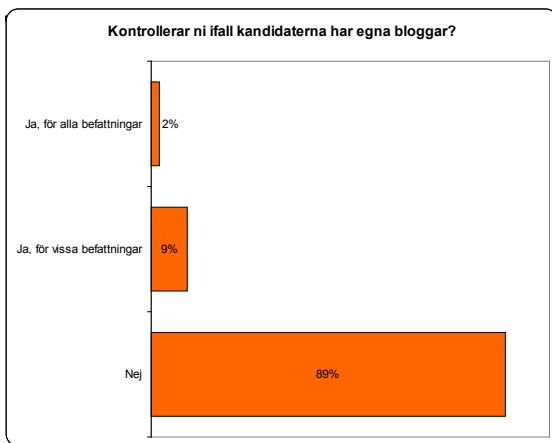
Det kan konstateras en tydlig ökning av andelen företag som söker efter information om kandidaterna på Internet. Vart fjärde företag (25 procent) söker via sökmotorer som till exempel Google. 10 procent av företagen söker i sociala medier som bloggar, Twitter eller Facebook. Tendensen tyder på ökad användning av sökmotorer och sociala medier för att få information om kandidater. Våren 2008 uppgick andelen företag som gjorde olika internetsökningar (sociala medier då inkluderat i frågan) på kandidater enbart till 8 procent.

Ytterligare 11 procent av företagen uppger att de *skulle vilja* göra sökningar via sökmotorer och 14 procent uppger att de *skulle vilja* göra sökningar i sociala medier. Även om internetsökningar och sökningar via sociala medier inte står högst på företagens önskelista för bakgrundskontroller framgår det tydligt att det blir mer och mer vanligt.

Att söka information om kandidater i sociala medier är betydligt mer förekommande på företag i den privata sektorn än i den offentliga. Det är också i större utsträckning företag i den privata sektorn som inte gör dessa bakgrundskontroller i dag, men som skulle vilja göra det.

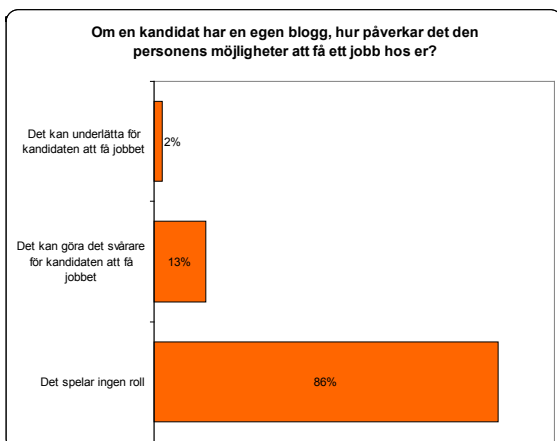
Ovanligt att bloggar undersöks

Vart nionde företag (11 procent) kontrollerar ifall kandidater som söker ett jobb har en egen blogg. Det är visserligen en fördubbling från när undersökningen genomfördes våren 2008, men fortfarande en låg andel. Det kan bero på att företagen inte anser att det har någon relevans ifall kandidaterna har en blogg, men också på att det inte tas upp i företagets policy för bakgrundskontroller. Det är något vanligare att kandidaters bloggar kontrolleras inom den privata sektorn än inom den offentliga sektorn.



Att ha en blogg påverkar negativt

86 procent av företagen anser inte att det påverkar möjligheten att få ett jobb om kandidaten har en egen blogg. Men av de företag som anser att det har relevans är uppfattningen nästan uteslutande att det har en negativ påverkan på chansen att få ett sökt jobb. På frågan om hur en egen blogg påverkar en kandidats möjlighet att få ett jobb svarar 12 procent av företagen att ”det kan göra det svårare för kandidaten att få jobbet”. Enbart 2 procent av företagen ser det som en fördel.

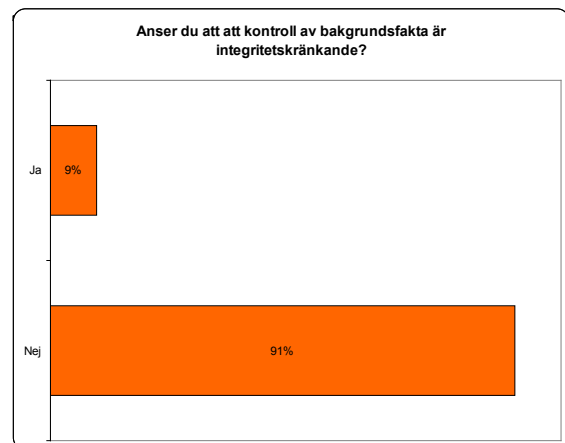


Det händer även att kandidater sorteras bort ur en rekryteringsprocess efter att rekryteraren läst kandidatens blogg, även om det är ovanligt (3 procent). Det förekommer i högre grad bland företag i den privata sektorn än bland företag i den offentliga.

Bakgrundskontroller och integritet

91 procent av företagen anser inte att kontroller av bakgrundsfakta är integritetskränkande. Många av de tillfrågade företagen lägger till som kommentar till undersökningen att de upplyser kandidaterna om vilka bakgrundskontroller som görs i processen.

Vissa bakgrundskontroller kan av kandidaterna rimligen upplevas som mer integritetskränkande än andra. Ett av de tillfrågade företagen uttrycker det ”Om bakgrundskontrollen är integritetskränkande beror på vilken kontroll det rör sig om. De vi väljer att använda är inte integritetskränkande.” Flera företag i undersökningen uppger att de gör specifika bakgrundskontroller såsom utdrag ur belastningsregistret, men enbart för vissa tjänster. Den privata sektorn oroar sig i något högre grad än den offentliga för att bakgrundskontroller kan vara integritetskränkande, även om så många som nio av tio svarar att de inte anser det vara det.



Ett företag beskriver synen på bakgrundskontroll kontra integritet som ”Kontroll av bakgrundsfakta måste genomföras med omsorg, god information och enbart gälla för relevanta tjänster. Det får inte användas utan urskillning.”

Trenden som helhet är tydlig, att bakgrundskontroller blir allt vanligare och mer omfattande. Samtidigt uppger många företag att de tar integritetsfrågan på allvar och försöker genomföra kontrollerna utan att kränka de sökandes integritet.

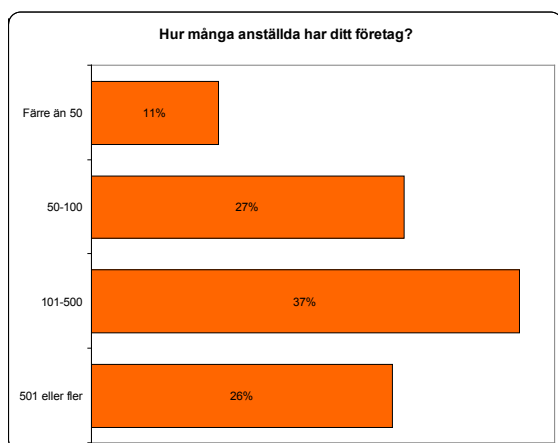
Fakta om undersökningen

Undersökningen är genomförd mellan den 26 januari och 12 februari 2010.

Totalt deltog 1404 respondenter av 5080 tillfrågade i hela Sverige, vilket ger en svarsfrekvens på 31 procent. Av respondenterna utgjordes 75 procent av personalchefer eller motsvarande, 16 procent av VD:ar och resterande 9 procent av andra befattningar.

73 procent av företagen tillhör den privata sektorn och resten, 27 procent, tillhör den offentliga.

Företagen som respondenterna representerar delas in i fyra olika storlekar baserat på antalet anställda. 26 procent av företagen har fler än 500 anställda, 37 procent har mellan 101 och 500 anställda, 27 procent har mellan 50 och 100 anställda och 11 procent har färre än 50 anställda.



Stockholms Handelskammare

Västra Trädgårdsgatan 9, Box 160 50, 103 21 Stockholm

Tel: 08 555 100 00, www.chamber.se

ISSN: 1654-1758

Ansvarig analys:

Johan Treschow, johan.treschow@chamber.se

Ansvarig information:

Andreas Åström, andreas.astrom@chamber.se
