



## Har företagen koll på vilka de rekryterar?

Att företagen gör olika former av bakgrundskontroller vid rekrytering av personal har blivit allt vanligare och företagen bedömer att den utvecklingen kommer att fortsätta.

Samtidigt är det just nu arbetstagarens marknad och företagen har svårt att få tag på rätt personal. Bristen på personal gör att det blir än viktigare för arbetsgivarna att kunna rekrytera rätt person. Nästan hälften av personalcheferna i svenska företag har upplevt att kandidater ljugit eller undanhållit viktig information i en anställningsprocess.

En felrekrytering kan kosta hundra tusentals kronor. Kostnaden är inte bara för lön utan också minskad produktivitet och en potentiell skada för företagets varumärke.

Nästan alla företag har en policy eller rutiner för bakgrundskontroller vid rekrytering och i princip samtliga kontrollerar referenser vid anställning. Men räcker det? Endast vart åttonde företag gör kontroller via Internetsökningar och sociala medier på webben. Endast ett företag på tjugo kontrollerar om kandidater har egna bloggar. Trots att över hälften av företagen skulle vilja kontrollera tidigare frånvaro via försäkringskassan är det inte ens ett av tio företag som gör verkligen det.

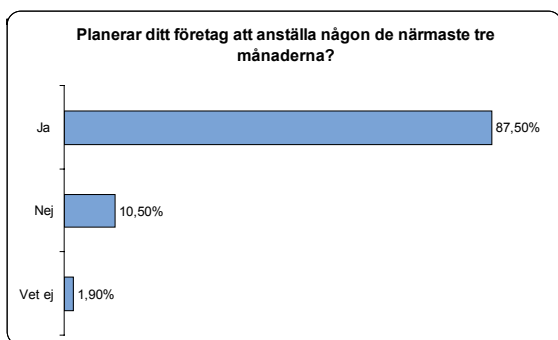
Stockholms Handelskammare har tillsammans med företaget InfoTorg genomfört en undersökning bland personalcheferna i Sveriges större företag. Resultatet redovisas i denna analys.

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



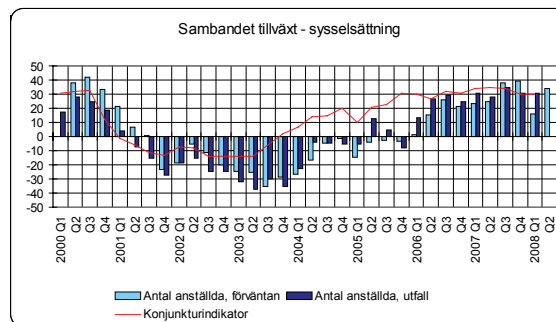
## Brist på arbetskraft i storstadsregionerna

Av de tillfrågade företagen uppger nästan 90 procent att de planerar att anställa ny personal under de närmaste tre månaderna. Detta är en klar indikation på att konjunkturen fortfarande är stark, särskilt i storstadsregionerna. Efterfrågan är fortsatt stor och de ekonomiska aktiviteterna kräver tillskott i företagets personalstyrka.

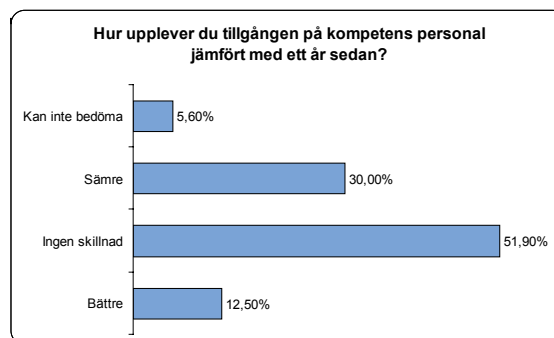


Konjunkturundersökningen för Stockholms län, Stockholmsbarometern<sup>1</sup>, visar att trots att förväntningar inför årets första kvartal var lägre än föregående kvartal fortsätter sysselsättningen att utvecklas positivt i oförändrad takt. För Stockholms näringsliv uppnår sysselsättningen ett indextal på 31, vilket historiskt sett är en mycket hög nivå och kan jämföras med indextalet 30 kvartalet innan samt rekordnoteringen på 34 knappt ett år sedan. I de flesta branscherna ökar fortfarande antalet nyanställningar kraftigt, speciellt i byggindustrin, uppdragsverksamheten/företagstjänster och databranschen.

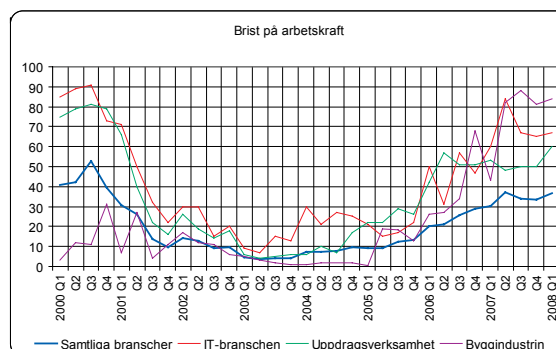
Nyanställningen ökar kraftigt under första kvartalet och förväntas fortsätta öka framöver. Nettotalet för förväntan om sysselsättningen under 2008 års andra kvartal ligger på höga 34. Det kan sättas i perspektiv med motsvarande siffra för årets första kvartal som var så låg som 16 och förra årets sista kvartal som var höga 39. Utfallet för första kvartalet minskade inte i linje med de låga förväntningarna. Det låga förväntansvärdet kan ha varit en reaktion av försiktighet i samband med oroligheter på finansiella och globala marknaderna.



Brist på arbetskraft och kompetent personal är ett växande problem för hela näringslivet. I undersökningen framgår att tre av tio (30 procent) företag anser att tillgången på kompetent personal är sämre nu än för ett år sedan. Halften (52 procent) svarar att det inte är någon skillnad och bara var åttonde (12 procent) tycker att tillgången på kompetent arbetskraft blivit bättre.



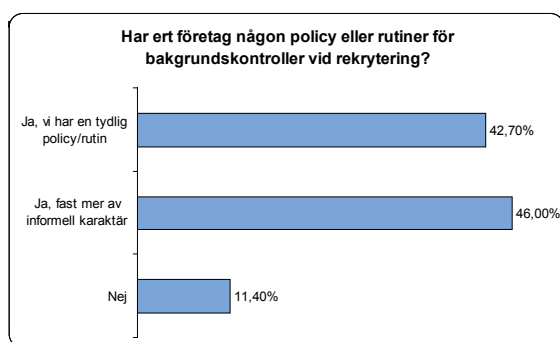
Bristen på arbetskraft är en faktor som försvårar företagens möjligheter att växa och ta nya uppdrag och kunder. Generellt ligger bristen på arbetskraft högt, men i byggindustrin, uppdragsverksamheten/företagstjänster och databranschen, branscher som samtidigt har en hög nivå av nyanställningar, blir bristen extra tydlig. Inom byggbranschen har över åtta av tio företag brist på kompetent arbetskraft.



<sup>1</sup><http://www.chamber.se/?id=3632>

## Bakgrundskontroller vid anställningar

När arbetsgivarna konkurrerar om att attrahera kompetent arbetskraft får potentiella arbetstagare ökad handlingsfrihet och ökat förhandlingsutrymme. Vidare kan antas att företagen i sådana situationer inte prioriterar samma ordentliga bakgrundskontroller vid rekrytering, som de annars hade gjort vid andra förhållanden. När företagen tillfrågas om detta framgår att nästan 90 procent av företagen har någon form av policy eller rutiner för bakgrundskontroller. Av de dryga tio procent av företagen som inte har några rutiner tycker hälften att det inte behövs medan övriga anledningar är att man inte har de rätta verktygen för kontroller eller att man förlitar sig på att anlita rekryterare ombesörjer kontroller.



Den vanligaste formen av bakgrundskontroll är att ta referenser för den arbetssökande. Undersökningen visar att knappt en fjärdedel av företagen som kompletterar referenstagning med andra kontrollverktyg för samtliga befattningar på företaget. Hälften av företagen kompletterar med andra kontroller för vissa befattningar, medan lite mer än en fjärdedel inte kompletterar alls jämte referenserna.

Bland företagen som genomför bakgrundskontroller genomför i princip samtliga en referenstagning. Kontroll av tidigare anställningar och utbildningshistorik är också vanliga metoder som majoriteten av företagen använder sig av. Nästan en tredjedel av företagen undersöker också brottsdomar och stämningar samt hälsokontroller.

### Vilken av följande bakgrundskontroller gör ni vid rekrytering?

Referenser	99%
Tidigare anställningar	82%
Utbildningshistorik	61%
Hälsokontroll	32%
Brottsdomar och stämningar	28%
Alkohol- och drogtest	20%
Kreditupplysning och betalningsanmärkningar	19%
Företagsengagemang	13%
Frånvaro via Försäkringskassan	9%
Google, FaceBook, Linked In eller liknande Internetjänster	8%
Konkurser	6%
Inkomstuppgifter	5%
Övrig privatekonomi	1%

Trots att endast två av tio företag genomför kontroll av kreditupplysning och betalningsanmärkningar skulle betydligt fler vilja att de gjorde det. På frågan om det skulle vara relevant att kontrollera detta svarar vart åttonde (13 procent) att det skulle vara relevant att göra det för alla befattningar. Över hälften (54 procent) svarar att det skulle vara relevant för vissa befattningar och enbart vart tredje företag (34 procent) att det inte skulle vara relevant.



När företagen, som inte har någon policy eller rutiner för bakgrundskontroller för rekrytering, får uttala sig om vilka bakgrundskontroller som skulle kunna ge trygghet vid rekrytering framkommer referenstagning som den i särklass mest vedertagna metoden. Nästan samtliga företag förlitar sig på referenser. Nio av tio företag sätter också stort värde på vilken tidigare anställning den arbetssökanden har haft och över hälften värderar utbildningshistoriken högt. Omkring 40 procent skulle också känna trygghet vid kontroll av brottsdomar och stämningar, frånvaro via Försäkringskassan samt hälsokontroller tätt följt av alkohol- och drogtest.

Bland bakgrundskontrollerna som företagen inte utför i dag, men skulle vilja börja med för att ge utökad trygghet vid rekrytering utpekade frånvaro via Försäkringskassan av mer än hälften av företagen. Strax under hälften uppger brottsdomar och stämningar samt alkohol- och drogtest. Nästan en tredjedel av företagen skulle vilja ta del av kreditupplysningar och betalningsanmärkningar samt hälsokontroller.

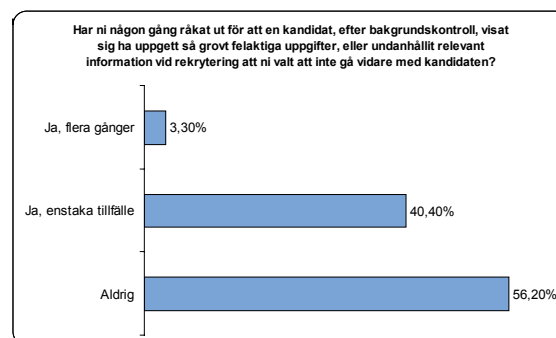
### Vilken av följande bakgrundskontroller gör ni inte idag, som du skulle vilja göra för att ge en ökad trygghet vid anställning?

Frånvaro via Försäkringskassan	53%
Brottsdomar och stämningar	49%
Alkohol- och drogtest	45%
Hälsokontroll	31%
Kreditupplysning och betalningsanmärkningar	30%
Övrig privatekonomi	20%
Konkurser	20%
Google, FaceBook, Linked In eller liknande Internet-tjänster	19%
Företagsengagemang	18%
Inkomstuppgifter	16%
Utbildningshistorik	10%
Tidigare anställningar	3%
Referenser	1%

När företag bara utför bakgrundskontroller för vissa befattningar gäller detta främst ledningsgruppen och övriga chefsbefattningar. Ekonomichefer, VD och sälj/marknadschefer placeras också högt i undersökningen. Det skiljer sig också mellan företagen hur många av kandidaterna som granskas. Hälften av företagen (50 procent) granskar enbart slutkandidaten. En fjärdedel (26 procent) granskar de två sista och 18 procent de tre sista. Det är bara 6 procent av företagen som granskar fler än tre kandidater. En fjärdedel (24 procent) av företagen låter specialiserade konsultföretag utföra bakgrundskontrollerna medan resten utför dem själva.

### Talar de sökande sanning

Över 40 procent av företagen har vid något tillfälle, efter bakgrundskontroll, upptäckt att kandidaten uppgett så pass felaktiga uppgifter så att man valt att inte gå vidare med kandidaten. För några få procent av företagen har det skett vid flertalet tillfällen. Totalt 44 procent av företagen anger att de vid något tillfälle har råkat ut för att en anställd visat sig ha ett olämpligt förflutet, av något slag som har påverkat arbetets utförande och som borde ha kontrollerats under rekryteringsprocessen.



### Bakgrundskontroller vanligare i framtiden

Grundat på resultaten av undersökningen föreslår bakgrundskontroller bli viktigare vid framtida rekryteringsprocesser. Nästan hälften av företagen anger att bakgrundskontroller har ökat de senaste fem åren medan drygt hälften uppger att mängden är oförändrad. Under en procent av företagen har minskat kontrollerna. Mer än 70 procent av företagen svarar att säkerhetsaspekter såsom bakgrundskontroller kommer att bli viktigare vid rekrytering de närmaste fem åren.

### Sociala medier och Internetsökningar

I dag gör bara var tolfte (8,1 procent) företag en kontroll av kandidaterna i sociala medier som Facebook och Linked In eller söker information via sökmotorer. Men mer än dubbelt så många (18,6 procent) tycker att det skulle ge en ökad trygghet vid en anställning. En snabb sökning på Internet tillsammans med att se en persons profil i till exempel Facebook kan ge en helt annan bild än den som kandidaten lyfter fram i sitt CV.

### Anställdas privata bloggar

Enbart 6,2 procent av företagen har en policy för anställdas privata bloggar. Endast var tjugonde (5 procent) företag kontrollerar om kandidater till vissa befattningar har egna bloggar. Inte ett enda företag svarade att de gör den typen av kontroller på alla sökande.

Fenomenet bloggar är förhållandevis nytt, men växer kraftigt. Att uttrycka sig på en blogg är en del av yttrandefriheten. Men innehållet på en blogg kan uppenbart bli ett problem för arbetsgivaren om den anställde till exempel bloggar om vad som händer på sin arbetsplats.

Enligt företaget Primelabs, som bland annat analyserar den svenska bloggscenen, finns i dag över 100 000 svenska bloggar. Organisationen Pew Internet and

American Life Project räknar med att 7 procent av alla vuxna amerikaner i dag har en egen blogg. Undersökningen visar också att 16 procent av de vuxna amerikanerna regelbundet läser bloggar.

Motsvarande amerikanska siffror som i denna undersökning, tagna från Pew Internet and American Life Projects undersökning, visar att åtta procent av företagen i USA har infört riktlinjer när det gäller bloggande om jobbet. 21 procent gör Internetsökningar på kandidater som söker jobb och 3 procent läser deras bloggar. De flesta bedömare pekar på att detta kommer att öka i omfattning.

Det finns exempel på personer som fått sparken för vad de skrivit på sin privata blogg. Ett av de mest kända är en flygvärdinna på Delta Airlines, Ellen Simonetti<sup>2</sup>.

”Det finns exempel på personer som fått sparken för vad de skrivit på sin privata blogg.”

I Sverige är diskussionen om bloggar, som kommer i konflikt med vad arbetsgivaren vill kommunicera, i sin linda. Uppenbart kan företag hindra anställda från att blogga på sin arbetstid. De kan också välja bort kandidater från ett jobb om de anser att det som står i deras bloggar inte är förenligt med vad företaget har för värderingar. Men väl anställd är det svårare att säga upp en person som till exempel bloggar om att en av konkurrenternas produkter är bättre eller uttrycker extrema politiska åsikter på en blogg.

Även när en bloggare skriver vad som ser ut att vara oskyldig information eller kanske bara funderingar så förändrar bloggarna den grundläggande rollen för en informationschef i en organisation. Den grundläggande kontroll som tidigare fanns över vilken information som går ut från företagen försvinner. Det blir dessutom intressant att sammanställa många bloggar för att kanske kunna spåra information om företag. Detta har lett till att många företag tagit fram en särskild bloggpolicy som beskriver - och ofta uppmanar - bloggandet och det därmed förknippade ansvaret. Företaget Sun<sup>3</sup> har en av de mest välkända bloggpolities som finns i dag.

Samtidigt finns det många företag som använder bloggar som ett sätt att kommunicera med sina kunder. Men då är det ofta en del av en persons arbete och sker på uppdrag av arbetsgivaren.



### Integritet contra information

En klar majoritet (86,2 procent) av de tillfrågade i undersökningen anser inte att bakgrundskontroller är integritetskränkande.

44 procent av personalcheferna har erfarenhet av att kandidater ljugit eller undanhållit viktig information i en anställningsprocess. Hälften av dem skulle också önska att de kontrollerade kandidaterna vad gäller brottsdomar och stämningar samt deras frånvaro via Försäkringskassan. 34 procent har dessutom erfarenhet av att ha anställt personer som undanhållit relevant information som framkommit efter det att personen i fråga blivit anställd.

Detta behov av information om de anställda ska ställas mot den anställdes grundlagsskyddade rätt till en personlig integritet.

En utredning tillsatt av den tidigare regeringen ”Personlig integritet i arbetslivet”<sup>4</sup> ska se över detta. Utredningen ska särskilt ge förslag som rör kontroll genom hälso- och drogtester, kontroll av e-post, loggning av Internetbruk, övrig loggning samt under vilka förutsättningar en arbetsgivare får begära att se utdrag ur belastningsregistret.

<sup>2</sup>Bloggar själv på <http://queenofsky.journalspace.com/>

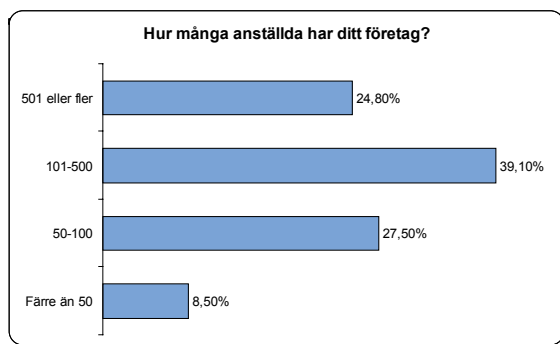
<sup>3</sup>[www.sun.com](http://www.sun.com)

<sup>4</sup>[http://www.riksdagen.se/Webbnav/index.aspx?nid=10&dok\\_id=DIR2006:55](http://www.riksdagen.se/Webbnav/index.aspx?nid=10&dok_id=DIR2006:55)

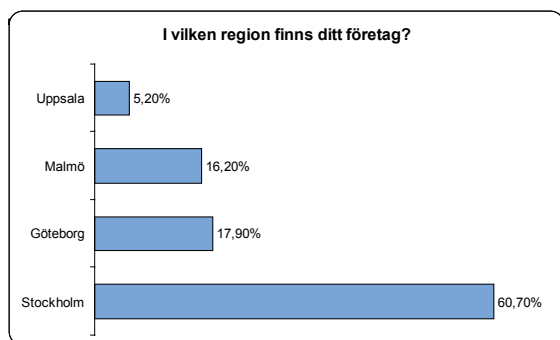
## Fakta om undersökningen

Undersökningen är gjord mellan den 17 och 30 april 2008. Totalt deltog 366 personer i undersökningen av vilka 88 procent var personalchefer eller motsvarande, 6 procent var VD och resterande 6 procent hade en annan befattning i företaget.

Undersökningen ställdes till personalchefer i företag över 50 anställda, några företag som hade strax under 50 anställda har också valt att svara på undersökningen. Företagen fördelar sig utifrån storlek enligt följande:



Företagen som valdes ut för undersökningen finns i Stockholm, Göteborg, Malmö och Uppsala. Flera av företagen finns dock i flera regioner, frågan har i huvudsak ställts till huvudkontoren. Företagen som deltagit i undersökningen fördelar sig på följande städer/regioner:



---

### Stockholms Handelskammare

Västra Trädgårdsgatan 9, Box 160 50, 103 21 Stockholm  
Tel: 08 555 100 00, [www.chamber.se](http://www.chamber.se)

ISSN: 1654-1758

### Ansvarig analys:

Johan Treschow, [johan.treschow@chamber.se](mailto:johan.treschow@chamber.se)

### Ansvarig information:

Andreas Krohn, [andreas.krohn@chamber.se](mailto:andreas.krohn@chamber.se)

---