

STOCKHOLMS HANDELSKAMMARE 2018:2



# SOCIALA MEDIER HAR PEAKAT

EN RAPPORT OM BAKGRUNDSKONTROLLER

## SAMMANFATTNING:

# Nu krockar googlandet med integriteten

Företagen är optimistiska; nästan 90 procent av arbetsgivarna planerar att nyanställa under de närmaste månaderna. Men hur går rekryteringsprocesserna till? Vi har frågat privata och offentliga arbetsgivare samt bemannings- och rekryteringsföretag om vilka metoder de använder.

Den tydligaste skillnaden sedan vår föregående undersökning är att företagen i allt mindre utsträckning kontrollerar kandidaternas digitala beteende via internetsökningar och sociala medier.

Sedan år 2011 har företagens bakgrundskontroller på internet med hjälp av sökmotorer, som till exempel Google, samt på sociala medier successivt ökat. Detta i takt med att samhället har blivit allt mer digitaliserat.

En tendens till en minskning av detta kunde vi se redan i förra årets rapport. I år minskar främst internetsökningar på kandidater kraftigt från 44 procent år 2017 till 35 procent i årets undersökning. Minskningen beror möjligen bland annat på att frågor rörande integritet har ökat i betydelse på senare tid. Även sociala medier som en del i företagens bakgrundskontroller minskar, även om det inte sjunker lika mycket.

I årets undersökning uppger 38 procent av företagen att de använder sociala medier som till exempel bloggar, Twitter, LinkedIn eller Facebook som en del i sina bakgrundskontroller. Detta är en minskning jämfört med både år 2015 och år 2017 där denna siffra var 41 procent.

Den som funderar på att byta jobb bör trots det fortsatt se över sitt online-rykte. Information som framkommer i sociala medier har fortsatt en stor påverkan på företagens beslut. I förra årets undersökning uppgav så mycket som 34 procent av företagen att de sorterar bort kandidater efter att ha kontrollerat dem på sociala medier. Det var då den högsta siffran sedan denna undersökning startade. I årets undersökning sjunker detta marginellt till 33 procent.

Kompetensförsörjning är en stor utmaning för företagen och ärliga och pålitliga medarbetare är så klart avgörande för företagens framgång. En majoritet av respondenterna som svarat på undersökningen, nästan 60 procent, har upplevt att kandidater förvanskat uppgifter om sig själva i en rekryteringsprocess. De uppgifter som är vanligast att förvanska är erfarenheter, tidigare lön och examen. Lite drygt tio procent undanhåller även brottsdomar i sina jobbansökningar.

Fyra av tio företag (43 procent) har dessutom vid ett eller flera tillfällen, efter bakgrundskontroll, råkat ut för att en kandidat uppgett så felaktiga uppgifter eller undanhållit så relevant information i en rekryteringsprocess att de valt att inte gå vidare med kandidaten.



*Internetsökningar minskar alltså och möjligen beror det på att frågor rörande integritet har ökat i betydelse.*

Undersökningen visar också att det finns en mycket större vilja att göra alkohol- och drogtester på kandidaterna än tidigare. När frågan ställs kring vilka bakgrundskontroller som företag **inte** utför i dag men som de skulle vilja göra för att ge en ökad trygghet vid rekrytering, svarar totalt 36 procent att de vill göra denna form av tester.

Det är till största delen de privata företagen som vill göra detta (40 procent) i jämförelse med bemannings- och rekryteringsföretagen (32 procent) och offentlig sektor (21 procent). De privata företagen skulle också i större utsträckning vilja kontrollera brottsdomar och stämningar än de gör i dag. Bemannings- och rekryteringsföretagen samt offentlig sektor är mer nöjda med de bakgrundskontroller de gör i dag än de privata företagen.■

---

## Bra läge för jobben

Konjunkturläget i Stockholm har betydelse för hela landet då en viktig del av jobben och tillväxten skapas i huvudstadsregionen. Hela 89 procent av de tillfrågade i årets rikstäckande rekryteringsundersökning uppger att de planerar att anställa någon de närmaste tre månaderna. Det ligger helt i linje med att konjunkturen i Stockholmsregionen går bättre än normalt och stärks under det sista kvartalet 2017. Nyanställningarna ökar och läget för jobben är nu det bästa på sju år enligt Stockholmsbarometern.<sup>1</sup>

Men arbetskraftsbristen är rekordhög och särskilt företag inom bygg- och databranschen har svårt att hitta arbetskraft. Det gäller för företagen att trots detta inte hasta förbi de så viktiga bakgrundskontrollerna i sina rekryteringsprocesser. Det är viktigt med långsiktighet i kompetensförsörjningen.

---

<sup>1</sup> Stockholmsbarometern publiceras av Stockholms Handelskammare fyra gånger per år i samarbete med Konjunkturinstitutet.

# Stor brist på arbetskraft

Antalet anställningar i Stockholm ökar och nettotalet för antalet anställda, det vill säga skillnaden mellan andelen företag som ökar antalet anställda och andelen som minskar anställningar, stiger. Det är det starkaste tillväxttalet för anställningar bland Stockholmsföretagen på sju år. Den starka sysselsättnings-tillväxten i Stockholm innebär att de förväntningar som ställdes upp av företagen under föregående kvartal slås.

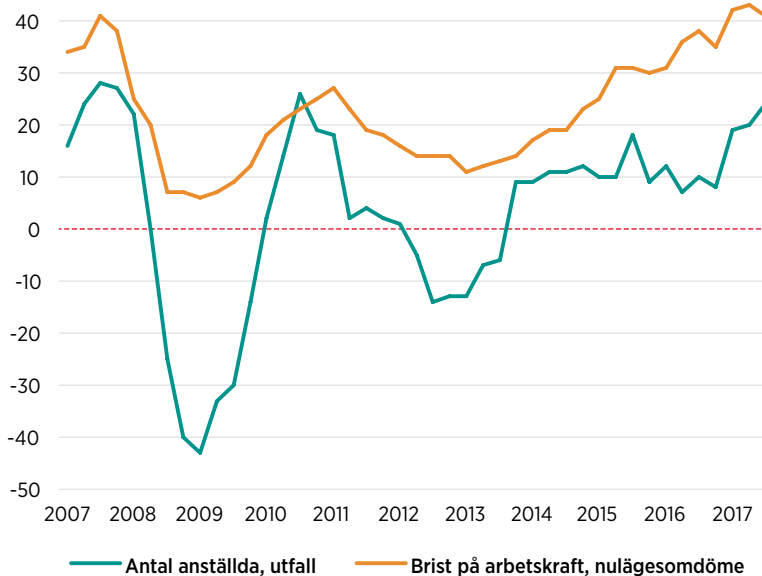
Företagen i Stockholm bedömer dock inte att den mycket höga anställnings-takten kommer att kunna bibehållas. Överlag går det fortfarande rätt bra för Stockholmsekonomin i stort, men näringslivet försvagas och företagens förväntningar om att anställa framöver faller i den senaste Stockholmsbarometern som redogör för siffror för det fjärde kvartalet 2017. Det innebär att företagen fortfarande tror på en fortsatt ökning av jobben i Stockholm men att anställnings-takten kommer att avta.

Stockholm har länge lidit av en generell arbetskraftsbrist, vilken dessutom har förvärrats under senare år. Arbetskraftsbristen under fjärde kvartalet 2017 mildras endast marginellt och befinner sig därmed fortfarande på en rekordhög nivå. När vi publicerade vår senaste rekryteringsrapport i april 2017 var arbetskraftsbristen bland företagen i Stockholm den högsta på åtta år, något som så klart hämmar företagens tillväxt. Inte ens under den högkonjunktur som rådde innan den globala finanskrisen slog till 2008 var arbetskraftsbristen lika tydlig.

FIGUR 1

## Sysselsättningsläget i Stockholms näringsliv över tid

Anmärkning:  
Säsongrensade  
nettotalet,  
hela Stockholms  
näringsliv.



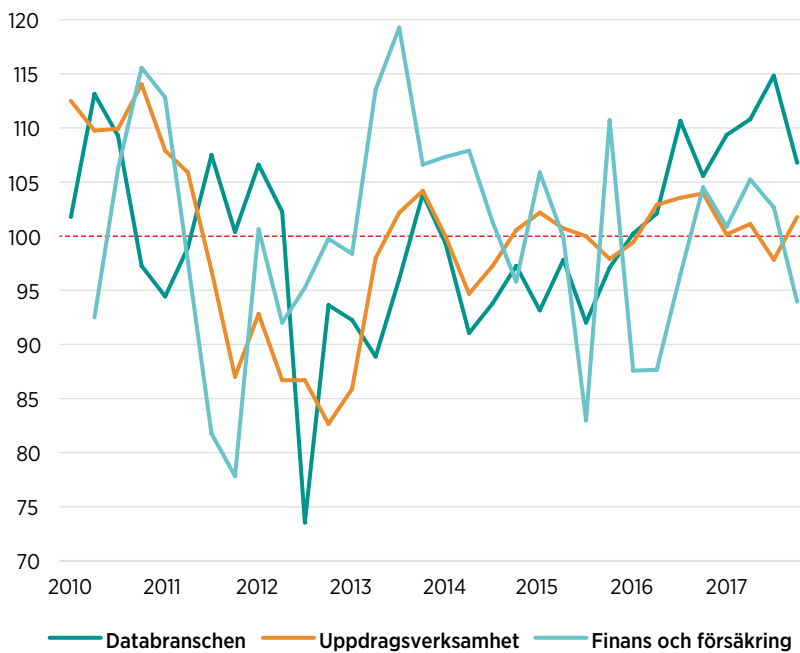
# Tvärnit inom databranschen

Den ekonomiska aktiviteten i kombination med befolkningsökningen gör att huvudstadsregionens behov är stora. Fler bostäder måste byggas, fler kontorslokaler i Stockholms innerstad måste till och kompetensförsörjningen måste säkras genom bättre möjligheter att locka talanger till regionen, vilket bland annat kan uppnås genom att förenkla för arbetskraftsinvandring.

Den starkaste jobbtillväxten i Stockholm under fjärde kvartalet 2017 återfinns inom tillverkningsindustrin och byggbranschen samt inom livsmedelshandeln. Detta trots att dessa delbranscher möter en vikande konjunktur. I fallet med de ökande anställningarna inom bygg- och databranschen kan förklaringen vara att dessa företag fortfarande möter en stark efterfrågan.

Byggbranschen bedömer också att anställningarna kommer att fortsätta att öka framöver medan databranschen signalerar en kommande tvärnit för nyanställningar, vilket till stor del beror på arbetskraftsbristen.

Hela 80 procent av it-företagen uppger att de har arbetskraftsbrist. Om it-branschen går ned slår det mot jobben då dataprogrammerare är det enskilt vanligaste yrket i Stockholm i dag. Men även om arbetskraftsbristen utgör ett allvarligt problem för tillväxten inom Stockholms databransch så anger fler att bristen på lokaler och/eller annan utrustning är ett allvarligt hinder.



FIGUR 2

Konfidensindikatorn för utvalda delbranscher inom privata tjänstenäringar i Stockholm

Anmärkning:  
Index, medelvärde = 100. Säsongsrensade värden.

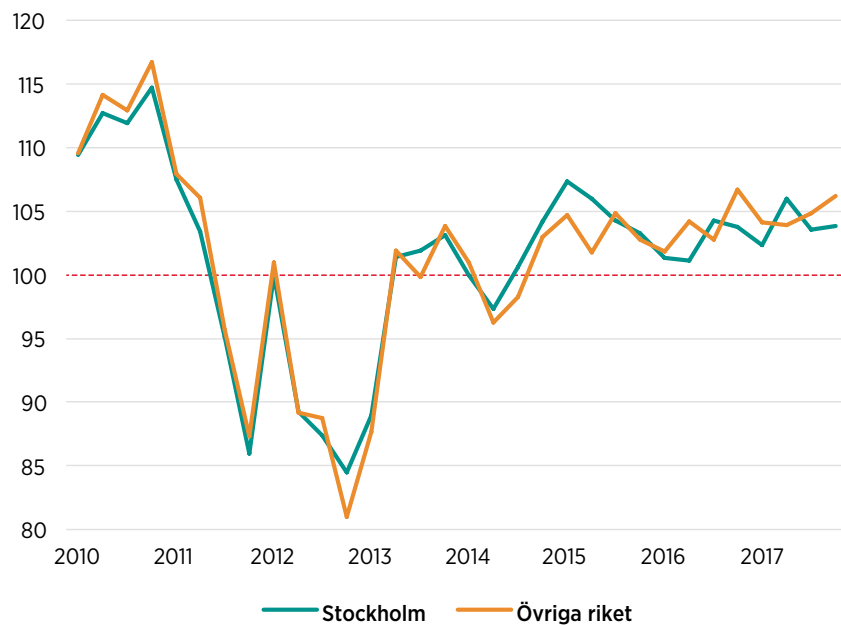
# ”De privata tjänstenäringarna ökar anställningarna, främst bland företag med uppdragsverksamhet.”

Förutom livsmedelshandeln så noteras även en ökning av jobben inom den övriga handeln. Motorfordonshandeln, partihandeln liksom sällanköpsvaruhandeln rapporterar om ett ökat antal anställda, dock på lägre nivåer. De privata tjänstenäringarna är viktiga för jobb och tillväxt i hela landet, men är särskilt viktiga i storstadsregionerna. Det är därför glädjande att de privata tjänstenäringarna ökar anställningarna under det fjärde kvartalet, främst bland företag med uppdragsverksamhet. Det ligger i linje med den ljusare konjunkturen för dessa företag.

FIGUR 3

## Konfidensindikatorn för privata tjänstenäringar

Anmärkning:  
Index, medelvärde = 100. Säsongsrensade värden.



# Kompetensbrist hindrar företag att växa

Statistik från Tillväxtverket visar att sju av tio företag i Sverige vill växa, men hindras av kompetensbrist. Världsbanken konstaterar att just rekryterings-svårigheter är det största problemet för svenska företag. Kompetensbrist och rekryterings-svårigheter är alltså ett växande problem för företagen.

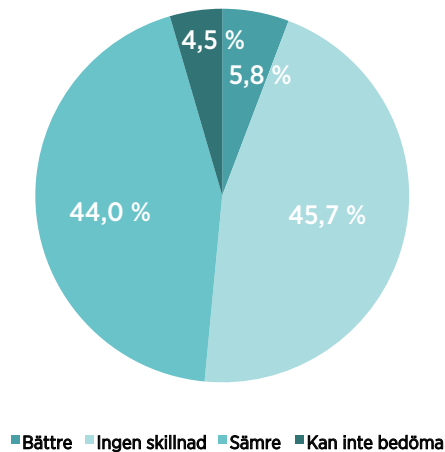
Även denna rikstäckande undersökning bekräftar detta då 44 procent av respondenterna uppger att tillgången på kompetent personal är sämre jämfört med ett år tillbaka. Det är 46 procent som anser att det inte är någon skillnad och sex procent uppger att tillgången på kompetent personal är bättre.

När förra årets undersökning genomfördes, under kvartal två år 2017, var svaren i stort sett likvärdiga. Det var i undersökningen från kvartal fyra år 2015 som den kraftiga ökningen av företag som ansåg att tillgången på kompetent personal var sämre jämfört med tidigare år började visa sig. År 2015 menade endast 26 procent av företagen att tillgången på kompetent personal var sämre jämfört med året innan och kvartal två år 2017 var denna siffra uppe på 44 procent. Något som alltså tangeras i årets undersökning.

I Stockholms län är arbetskraftsbristen extra påtaglig. Något som är tydligt i de siffror som redan nämnts ovan från den nyligen publicerade Stockholmsbarometern för kvartal fyra 2017.

Eftersom undersökningen inom ramen för denna rekryteringsanalys är rikstäckande kan vi slå fast att arbetskraftsbristen är stor i hela landet.

Detta ställer till bekymmer bland annat för offentlig sektor och för industrin. Enligt en rapport från Industrins Ekonomiska Råd (IER) som presenterades under hösten 2017 är industrin i behov av allt mer kvalificerade medarbetare, vilket ställer till med problem med rekryteringen där arbetslösa inte har de kvalifikationer som krävs. Samtidigt går många som arbetar i industrin i pension relativt snart, vilket även är fallet i offentlig sektor. Inom industrin spår man dock att det kommer krävas internationell rekrytering för att klara av de rekryteringar som krävs.



FIGUR 4

Hur upplever du tillgången på kompetent personal jämfört med för ett år sedan?

# Det kostar att göra en felrekrytering

Många företag letar alltså likväl efter kompetens utomlands som inom landets gränser och Sverige är ett attraktivt land att söka jobb i. Bakgrundskontroller spelar här en viktig roll som ytterligare faktacheck av en kandidat inför ett anställningsbeslut. Syftet med en bakgrundskontroll är att den ska vara ett beslutsunderlag inför en rekrytering. Många gånger används den som komplement till referenstagning, tester och intervjuer för att bedöma framtida risker med en kandidat. Att anställa är en stor investering och det är dyrt att göra felrekryteringar.

Vi har därför för nionde året genomfört en kvantitativ och rikstäckande undersökning bland Sveriges rekryteringsansvariga för att ta reda på hur de går tillväga vid rekryteringar. Vilka är trenderna och vilka tendenser kan vi se? Vet de vad de ska leta efter i de ansökningar de får in? Vilka bakgrundskontroller av kandidater är vanliga? Har företagen rutiner för bakgrundskontroller eller gör de research helt på känsla?

## Vad är en bakgrundskontroll?

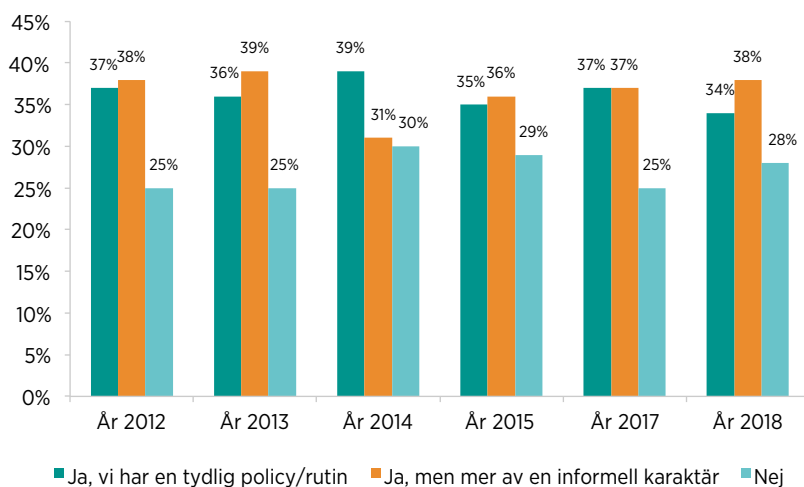
En bakgrundskontroll är ett moment i en rekryteringsprocess som verifierar en kandidats cv-uppgifter samt samlar in och analyserar annan offentlig information. En bakgrundskontroll syftar till att hjälpa arbetsgivaren att bedöma eventuella framtida risker med kandidaten. En bakgrundskontroll bedömer **inte** en persons möjlighet att kompetent genomföra en framtida arbetsuppgift.





## Viktigt att ha en policy

Årets undersökning visar att 72 procent av dem som svarat på undersökningen har någon form av policy eller rutiner för bakgrundskontroller vid rekrytering. Det är en liten nedgång från föregående års undersökning med två procentenheter. Det visar dock att det fortfarande är viktigt för företagen att ha en policy eller rutiner för detta steg i rekryteringsprocessen. Årets undersökning visar dock att antalet företag som har en tydlig policy eller rutin för bakgrundskontroller minskar med tre procentenheter och blir färre (34 procent). Detta medan andelen företag som har en policy eller rutin för bakgrundskontroller av mer informell karaktär ökar. Ökningen är dock liten, från 37 procent år 2017 till 38 procent i årets undersökning.



FIGUR 5

Har ert företag någon policy eller rutiner för bakgrundskontroller vid rekrytering?

Anmärkning:  
År 2016 utgavs ingen rekryteringsanalys, därav inga resultat.

I årets undersökning svarar 36 procent att de upplever att bakgrundskontrollerna har ökat under det senaste året, medan 63 procent svarar att de är oförändrade.

Det betyder att företagens upplevelse av att bakgrundskontrollerna ökar minskar för fjärde året i rad, detta till förmån för att respondenterna upplever att antalet bakgrundskontroller är oförändrat. Det är dock fortfarande nästan 40 procent som årligen upplever en ökning av antalet bakgrundskontroller, vilket har varit en tydlig trend sedan år 2010. Det leder till slutsatsen att de totalt sett ökar.

På frågan om hur många som gör bakgrundskontroller, utöver referenstagning, svarar 30 procent att det sker för samtliga rekryteringar, 26 procent att det sker för de flesta rekryteringar och 33 procent att det sker bakgrundskontroller för ett fåtal rekryteringar. Majoriteten av de svarande, 68 procent, gör endast bakgrundskontroller på en eller två kandidater. Det är 16 procent

som genomför bakgrundskontroller på tre till fyra kandidater medan endast sex procent granskar fler än fem kandidater. I föregående års undersökning uppgav 66 procent att de genomför bakgrundskontroller på en eller två kandidater.

”Vi uppdaterar nu vår rekryteringsrutin för att göra det tydligare och allmänt känt vilka bakgrundskontroller som ska genomföras vid rekrytering.”

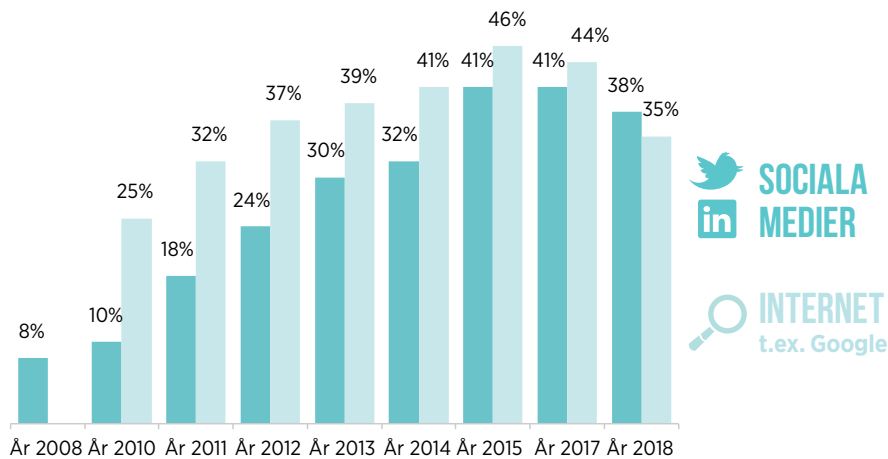
## Sociala medier minskar

Att företag ser till att göra bakgrundskontroller på kandidaters historia i sociala medier vid en anställningsprocess har blivit vanligt. Det har denna rapport visat sedan år 2011 när företagens bakgrundskontroller på kandidater på internet via till exempel Google tog fart. Därefter följde en stor ökning av sökningar på kandidaters fotspår på sociala medier såsom bloggar, Twitter eller Facebook och år 2013 uppgav så mycket som 30 procent av företagen att detta var ett moment i deras bakgrundskontroller. Ett av skälen till att göra en noggrann bakgrundskontroll på sociala medier är att undersöka om sökanden, på nätet eller i sociala medier, uttryckt sig på ett sätt som kan påverka företagets rykte eller som strider mot dess etik och värderingar. Det kan till exempel handla om kränkande eller rasistiska yttranden, könsdiskriminering eller att en person uttryckt stöd för straffbara handlingar. Detta kan få stora konsekvenser för verksamheten. Men i år sker ett trendbrott i användandet av främst internetsökningar som sjunker kraftigt. Även scanningen av kandidater på sociala medier minskar.

I 2015 års undersökning uppgav totalt 46 procent av de tillfrågade att de gjorde sökningar på kandidater på internet via till exempel Google. I undersökningen från år 2017 hade den siffran sjunkit något till 44 procent. Årets undersökning visar en kraftig minskning från förra årets undersökning med hela nio procentenheter till 35 procent.

Även sociala medier som en del i företagens bakgrundskontroller minskar, även om de fortsatt spelar viss roll. I årets undersökning uppgav 38 procent av företagen att de använder sociala medier som till exempel bloggar, Twitter, LinkedIn eller Facebook som en del i sina bakgrundskontroller. Detta är en minskning jämfört med både år 2015 och år 2017 där denna siffra var 41 procent. Googlandet på kandidater minskar alltså och även i viss mån bakgrundskontroller i sociala medier. Det kan bero på ett antal faktorer.

FIGUR 6



Vilka av följande bakgrundskontroller gör ni vid rekrytering? (Sociala medier och internetsökningar utbrutet)



### Integritet och nya sätt att söka jobb

Redan nu ligger många företag i framkant när det gäller att skydda individers integritet och möjligen söker de därför i mindre utsträckning information om kandidater på internet. Detta bland annat för att de inte anser att det ligger inom ramen för den intresseavvägning som är en viktig del i samband med rekrytering vid införandet av GDPR i maj i år.

Dessutom kan ”nyhetens behag” med detta tillvägagångssätt ha minskat då sociala medier har blivit en sådan stor del av vardagen. Det kan även vara så att internet och sociala medier har minskat i dignitet som tillförlitlig informationskälla. Företagen kanske dubbelkollar på sociala medier, men viktas inte informationen lika högt längre och tänker knappt på det som en bakgrundskontroll.

Att söka jobb via sociala medier är en snabbt ökande trend i Sverige. Möjligtvis beror den nedåtgående trenden med detta som en del av en bakgrundskontroll på att företagen tar emot mer information redan i ansökningsprocessen. Detta då det i allt större utsträckning går att skicka in en ansökan med till exempel en LinkedIn-profil. Då ser företagen det kanske i mindre utsträckning som att de faktiskt gör ”research” på kandidaten.

”Vi bakgrundskontrollerar genom sökningar på Google etc. när vi känner oss osäkra. Det absolut bästa verktyget är fortfarande att ta referenser, det gör vi alltid.”

# Referenstagning är den vanligaste kontrollen

Bland de företag som genomför bakgrundskontroller uppger 97 procent referenstagning som den vanligaste kontrollen. I undersökningen kontrollerar 77 procent tidigare anställningar medan två tredjedelar, 60 procent, undersöker kandidaternas utbildningshistorik. Företagens benägenhet att kontrollera tidigare anställningar sjönk från 2015 års undersökning från 84 procent till 77 procent år 2017, vilket var relativt mycket. I årets undersökning ligger samtliga av de tre vanligaste bakgrundskontrollerna, referenstagning, tidigare anställningar och utbildningshistorik, stabilt kvar på exakt samma nivåer som förra året.

TABELL 1

Vilka av följande bakgrundskontroller gör ni vid rekrytering?

Referenser	97,22%
Tidigare anställningar	77,22%
Utbildningshistorik	60,25%
Kreditupplysning och betalningsanmärkningar	14,94%
Övrig privatekonomi	3,80%
Brottsdomar och stämningar	26,33%
Inkomstuppgifter	6,58%
Engagemang i andra företag	18,23%
Konkurser	6,08%
Frånvaro via Försäkringskassan	0,76%
Alkohol- och drogtest	14,18%
Hälsokontroll	12,91%
Gör sökningar på internet via till exempel Google	35,44%
Sociala medier som bloggar, Twitter, LinkedIn eller Facebook	37,97%
Vi förlitar oss på bemannings- eller rekryteringsföretag	16,46%
Vi gör inga bakgrundskontroller	1,27%

97

procent  
referenstagning

77

procent  
tidigare anställningar

60

procent  
utbildningshistorik

En noggrann referenstagning kräver så klart att arbetsgivaren lägger ned tid, träning och insikt i vad man egentligen vill veta om kandidaten. Ordentligt genomfört kan det bli ett av de mest användbara verktygen i rekryteringsprocessen.

Bakgrundskontrollerna skiljer sig mellan privat och offentlig sektor men också i förhållande till bemannings- och rekryteringsföretagen. Företag i den privata sektorn tar i större utsträckning än arbetsgivare inom offentlig sektor alkohol- och drogtester på sina kandidater, genomför hälsokontroller samt förlitar sig i högre grad på bemannings- och rekryteringsföretag.

I tidigare undersökningar har privata företag även genomfört bakgrundskontroller i sociala medier i mycket större utsträckning än man har gjort i offentlig sektor. I 2017 års undersökning var den siffran 41 procent till skillnad mot offentlig sektors 32 procent. I årets undersökning har privata företag sänkt den siffran till 37 procent i jämförelse med offentlig sektors 33 procent. I förra årets undersökning skedde ett trendbrott när det gällde att googla information om kandidater. Företag inom offentlig sektor sökte då för första gången i större utsträckning än privata företag efter information om kandidater på internet via till exempel Google, 44 procent jämfört med 39 procent.

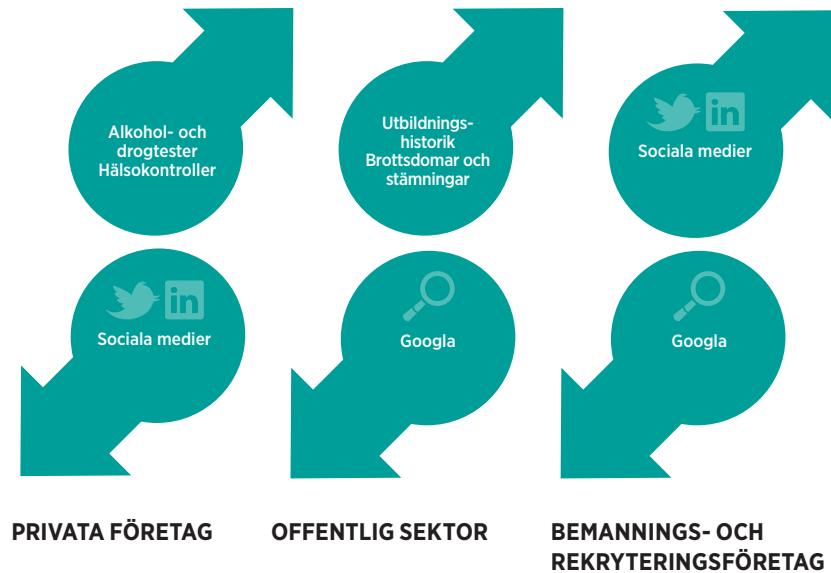
I årets undersökning har offentlig sektor minskat sin konsumtion av kandidat-sökningar på internet med åtta procent till 36 procent. De söker fortfarande mer på internet än de privata företagen (35 procent) men skillnaden dem emellan är nu nästan obefintlig.



*I årets undersökning gör 37 procent av de privata företagen bakgrundskontroller i sociala medier, det är en minskning med fyra procent mot föregående år.*

FIGUR 7

Aktuella uppåt- och nedåtgående trender och tendenser.



Arbetsgivare i offentlig sektor lägger större vikt vid att undersöka utbildningshistorik, brottsdomar och stämningar samt tidigare anställningar än vad privata företag gör. Bemannings- och rekryteringsföretagen är fortsatt de som ohotat lägger ner mest arbete på att kontrollera kandidater i sociala medier (58 procent). Men även de har dragit ner på att googla sina kandidater och uppger i år att de gör det i exakt samma utsträckning som de privata företagen (35 procent). Det är en minskning med hela 36 procentenheter.

Detta måste dock ställas i ljuset av att det endast är cirka hälften av antalet respondenter i kategorin bemannings- och rekryteringsföretag som svarat på årets undersökning i jämförelse med förra årets undersökning. Detta kan förklara årets låga siffra. Dock mäter vi en tendens och tendensen i detta fall är väldigt tydlig i form av att internet-sökningar har minskat i betydelse för denna bransch.

”Ja, har sorterat bort efter scanning av kandidatens egna Facebooksida”

## Digitala fotspår

Med sociala medier har jobsökandet fått nya rutiner och LinkedIn anses fortfarande som ett av de viktigaste ställena att finnas på om man letar nytt jobb. Men även många rekryterings- och bemanningsföretag arbetar med att underlätta ansökningsprocessen och kandidater behöver i många fall endast ha sin cv och bevis för sina kunskaper online och ansöka med ett knapptryck på sin telefon. Det kräver förberedelser och planering. Men det kräver också att man som kandidat är medveten om, och tänker till kring, vilka digitala fotspår man lämnar efter sig.

För arbetsgivare finns dock en problematik i att verifiera sanningshalten vid sökningar efter information om kandidater på internet och i sociala medier. Risken är att det blir en allt för snabb och subjektiv bedömning. Det gäller för företagen att ha ett professionellt förhållande till internet och fundera över hur relevant den information man hittar om en person är för den typen av tjänst som personen söker.

Att sökningar på internet och i sociala medier har en påverkan på rekryteringsprocesser bevisas genom att 33 procent av dem som svarat på undersökningen uppger att de någon gång sorterat bort en kandidat med anledning av information de fått om kandidater via sökningar på internet.

I förra årets undersökning var den siffran 34 procent, år 2015 var den 30 procent och år 2014 uppgav 25 procent att de sorterat bort en kandidat med anledning av detta. I takt med att sociala medier fortsätter att användas som en del av de bakgrundskontroller som genomförs, är tendensen alltså att de fortsatt har en påverkan på rekryteringsprocessen i stort. Det ska dock jämföras med att 67 procent av företagen uppger att de inte har sorterat bort någon kandidat på grund av information de hittat på nätet. Men det gäller som kandidat att se över sitt online-rykte och tänka på sitt eget varumärke.



*Det gäller att se över sitt online-rykte och tänka på sitt eget varumärke.*

## Frånvaro via Försäkringskassan

När de som svarat på undersökningen tillfrågas om vilka bakgrundskontroller de **inte** utför i dag, men som de skulle vilja göra för att ge en ökad trygghet vid rekrytering, väljer majoriteten av respondenterna frånvaro via Försäkringskassan (36 procent) och alkohol- och drogtest (36 procent). Att kontrollera brottsdomar och stämningar kommer på en tredje plats med 29 procent. Det är totalt i huvudsak samma resultat som i undersökningen från år 2017 förutom när det gäller viljan att göra alkohol- och drogtest. I årets undersökning uppger totalt åtta procentenheter fler att de skulle vilja kontrollera detta för att ge en ökad trygghet för företaget vid anställning.

Bemannings- och rekryteringsföretag samt företag inom privat sektor är de som till störst del vill kontrollera frånvaro via Försäkringskassan (40 procent), medan viljan att göra detta bland företag inom offentlig sektor är mycket lägre, 23 procent.

”Bemannings- och rekryteringsföretag samt företag inom privat sektor är de som till störst del vill kontrollera frånvaro via Försäkringskassan.”

Den allra tydligaste skillnaden som skedde i undersökningen år 2015 till undersökningen år 2017 var att bemannings- och rekryteringsföretagen i mycket högre utsträckning hade en vilja att kontrollera brottsdomar och stämningar mer än de gjorde. Den siffran har fallit med åtta procentenheter från förra årets 37 procent till endast 29 procent i årets undersökning.

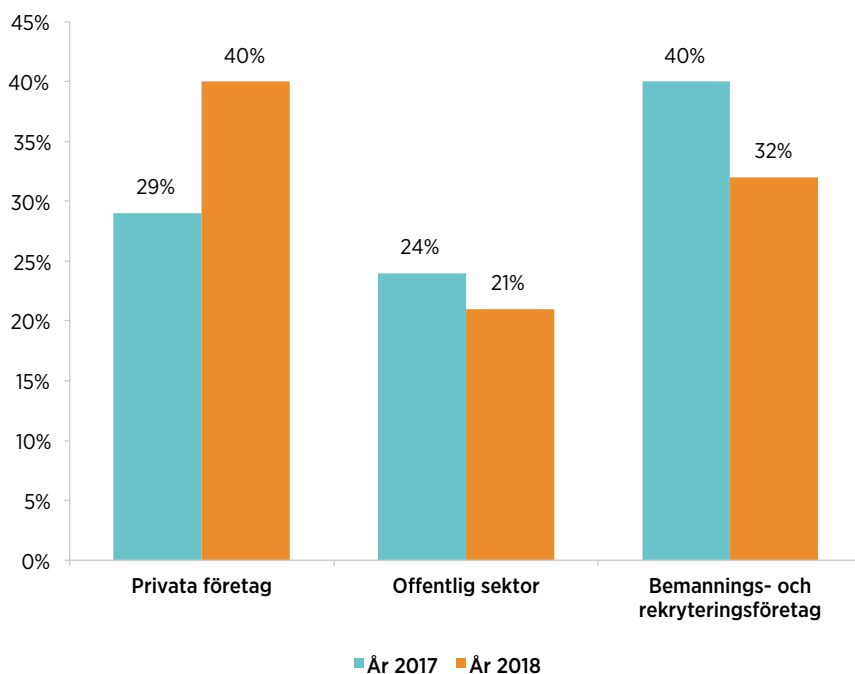
**36 %**

SKULLE VILJA KONTROLLERA FRÅNVARO VIA FÖRSÄKRINGSKASSAN FÖR ATT GE ÖKAD TRYGGHET VID REKRYTERING.



## Vill göra alкотester

Vad som skett på ett år, sedan vi genomförde undersökningen förra gången, är att företagen totalt sett visar en större vilja att göra alkohol- och drogtester. År 2017 uppgav 28 procent av respondenterna att de ville göra detta men inte gjorde det. I årets undersökning är den totala siffran 36 procent och det är till störst del de privata företagen som vill göra detta (40 procent) i jämförelse med bemannings- och rekryteringsföretagen (32 procent) och offentlig sektor (21 procent). De privata företagen skulle också vilja kontrollera brottsdomar och stämningar i högre grad än de gör i dag (34 procent) medan både bemannings- och rekryteringsföretagen samt offentlig sektor uppger att de i stor utsträckning är nöjda med det de gör i dag (36 procent respektive 53 procent).



FIGUR 8

Vilka av följande bakgrunds-kontroller gör ni INTE idag, men som du skulle vilja göra för att ge en ökad trygghet vid anställning? (Alkohol- och drogtester utbrutet)

I årets undersökning visar de privata företagen ett mycket större missnöje med sina bakgrunds-kontroller än förra året då 38 procent var nöjda med vad de gjorde. I årets undersökning har denna siffra sjunkit med hela 10 procentenheter och endast 28 procent av de privata företagen uppger att de gör de bakgrunds-kontroller de borde.

## Arbetsförmedlingen anlitas inte

Nästan tre av fyra företag, 71 procent, anger att de aldrig eller sällan anlitar Arbetsförmedlingen vid rekrytering. Det är samma siffra som i undersökningen från år 2017. I undersökningen år 2015 uppgav 67 procent att de aldrig eller sällan anlitar Arbetsförmedlingen. I årets undersökning uppgav 24 procent av respondenterna att de ibland vänder sig till Arbetsförmedlingen, vilket är en liten ökning från föregående års undersökning med tre procentenheter.

Hela 72 procent uppgav i stället att de alltid eller ibland anlitar bemannings- eller rekryteringsföretag för sin rekrytering, medan 23 uppgav att de inte gör det alls. Dessa siffror motsvarar relativt väl föregående års undersökningar som visar att den nedåtgående trenden för Arbetsförmedlingen fortsätter.

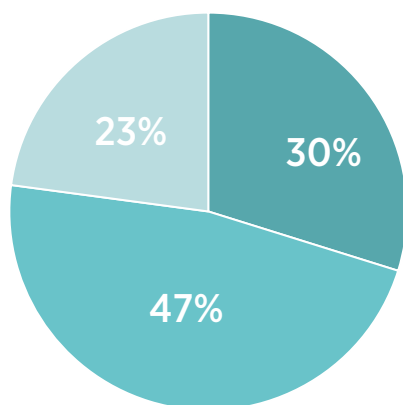
## Spontanansökan ger snabbt jobb

Mer än hälften, 65 procent, av jobben på den privata arbetsmarknaden syns inte i annonser utan de tillsätts via kontakter och spontanansökningar, enligt Trygghetsstiftelsen. Det har kandidaterna insett och spontansökningar räknas som ett snabbt och effektivt sätt att få jobb.

Och vilket företag vill egentligen missa en bra kandidat? Men hur hanterar företagen spontanansökningar? Det skiljer sig många gånger åt och en del företag anser att det är krångligt att hantera denna typ av ansökningar.

FIGUR 9

Har ert företag någon policy eller rutiner för att hantera spontanansökningar?



- Ja, vi har en tydlig policy/rutin
- Ja, fast mer av informell karaktär
- Nej

I rekryteringsanalysen år 2015 ställde vi för första gången frågan ”Har ert företag någon policy eller rutiner för att hantera spontanansökningar?” Av de som svarade på undersökningen år 2017 uppgav 39 procent att de har en tydlig policy eller rutin för detta, medan 41 procent uppgav att de har det men att den är mer av informell karaktär. Av företagen svarade 20 procent nej på denna fråga.

I årets undersökning svarar 30 procent av respondenterna att de har en tydlig policy eller rutin för sin hantering av spontanansökningar, medan 47 procent uppgav att de har det fast den är mer av informell karaktär. En

knapp fjärdedel av företagen uppger att de inte har någon policy eller rutin kring detta.

Totalt har antalet företag som har en tydlig policy eller rutin för att hantera spontanansökningar alltså minskat med hela nio procentenheter sedan förra undersökningen, medan företagen som uppger att de har en policy av informell karaktär istället har ökat med sex procent i årets undersökning. Totalt sett uppger 77 procent av respondenterna att någon form av policy finns vilket tyder på att företagen ändå är vana vid att hantera spontanansökningar.

## Förvanskar uppgifter?

En majoritet av respondenterna som svarat på undersökningen, nästan 60 procent, har upplevt att kandidater förvanskat uppgifter om sig själva i en rekryteringsprocess. De uppgifter som är vanligast att förvanska är erfarenheter, tidigare lön och examen.

Fyra av tio företag (43 procent) har dessutom vid ett eller flera tillfällen, efter bakgrundskontroll, råkat ut för att en kandidat uppgett så felaktiga uppgifter eller undanhållit så relevant information i en rekryteringsprocess att de valt att inte gå vidare med kandidaten. Resultatet överensstämmer med förra årets undersökning och är en liten ökning med tre procentenheter sedan 2015 års undersökning.



## Integriteten viktig

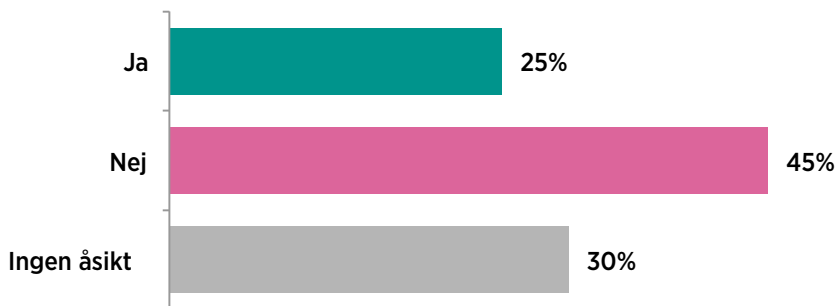
En klar majoritet av de som svarat på undersökningen, 67 procent, anser att det är viktigt att den personliga integriteten för kandidater värnas i rekryteringsprocessen. Endast 12 procent anser att det inte är viktigt. En klar majoritet av respondenterna i årets undersökning anser alltså att den personliga integriteten är viktigt att värna och det är en ökning från 2017 års undersökning med sju procentenheter.

Undersökningen visar även att respondenterna är fortsatt skeptiska till att ta bort namn och ålder från ansökningar för att göra diskriminering i rekryteringsprocessen svårare. De som svarat på undersökningen ser både fördelar och nackdelar med ett sådant förfarande beroende på vad målet är och vad man vill uppnå. Företagen arbetar ganska olika med detta då vissa har avkodade cv:n och kandidatbeskrivningar medan andra anser att de behöver rätt fakta från början för att skapa bra arbetsgrupper.

I årets undersökning anser 25 procent av de som svarat att det är rätt, 45 procent svarar att det inte är rätt och 30 procent har ingen åsikt. Det är liknande resultat i jämförelse med föregående års undersökningar.

FIGUR 10

Tycker du att det är rätt att ta bort namn och ålder från ansökningar för att göra diskriminering i rekryteringsprocessen svårare?



”Det finns ingen äkta personlig integritet, det är ett politiskt begrepp. T.ex. Google och olika analysföretag vet mer om personer än de själva vet om.”

## Kartan ritas om

Kompetensförsörjning är en av näringslivets svåraste frågor. Talanger vill jobba i Sverige och kartan för rekrytering håller på att ritas om. Rekryteringsföretagen uppger att även andelen utländska kandidater som ansöker spontant till svenska företag ökar.

För att Sverige ska klara konkurrensen måste både nya medarbetare och fler investerare få möjlighet att komma till Sverige. Tillgång på välutbildad arbetskraft samt innovativa arbetsgivare är i dag nyckelfaktorer för framgång. Kompetensförsörjningen måste säkras genom att Sverige har de mest välutvecklade reglerna för talangrekrytering i världen och genom att förenkla för bland annat arbetskraftsinvandring.

I samband med detta är språk intressant. Om företagen vill gå på kompetens när de rekryterar bör de vara toleranta gentemot andra bakgrunder. Om en gradering av svenska språket i rekryteringsprocessen skulle ske i större utsträckning så skulle ett hinder försvinna. Då skulle företagen i stället behöva ta ställning till om arbetsuppgiften kräver att den anställda ska kunna skriva på svenska, eller om det räcker att den anställda kan förstå och prata svenska. När frågan ”kan du svenska?” ställs i en rekryteringsprocess så screenas ett stort antal kandidater bort och det görs många gånger helt omedvetet.

I undersökningen år 2015 ställde vi med anledning av detta för första gången frågan: Graderar ni kandidaternas svenska (likt den gradering som görs med andra språk)? Bland dem som svarat på undersökningen uppger totalt sett 59 procent att ingen gradering av svenska språket görs, medan 30 procent menar att de gör en gradering.

Det sistnämnda är en nedgång från 36 procent i undersökningen från år 2017. När svaren bryts ned på privat sektor, bemannings- och rekryteringsföretag samt offentlig sektor visar det sig att drygt hälften av bemannings- och rekryteringsföretagen (44 procent) menar att de gör en gradering. Detta i jämförelse med privat sektor (28 procent) och offentlig sektor (31 procent).

”Vi påpekar för alla att kunskap i svenska är en förutsättning för att göra karriär, men vi kräver inte kunskaper i svenska vid rekrytering.”

## SÅ GJORDE VI UNDERSÖKNINGEN

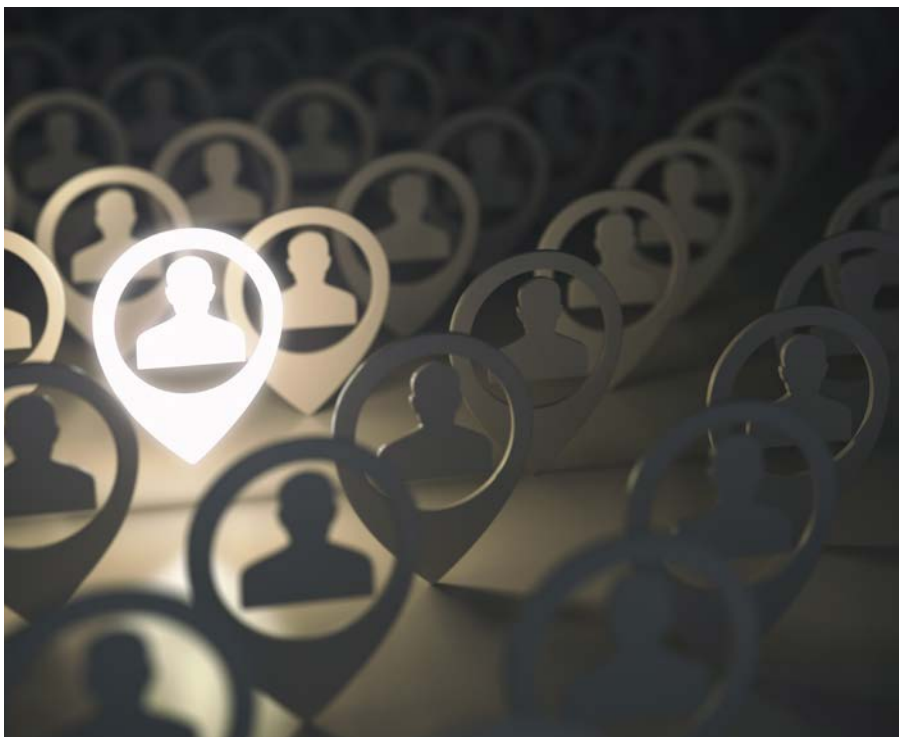
Undersökningen genomfördes under februari månad 2018. Enkäten riktades till personalchefer, HR-chefer och rekryteringsansvariga inom privat och offentlig sektor samt rekryterare på bemannings-/rekryteringsföretag i hela Sverige.

Totalt deltog 400 respondenter av 4 171 tillfrågade, vilket ger en svarsfrekvens på 10 procent.

Företagen delades in i fyra olika storlekar baserat på antalet anställda. Av dem som svarade på undersökningen representerar 27 procent företag med fler än 500 anställda och 34 procent representerar företag med mellan 101 och 500 anställda. En fjärdedel (25 procent) representerar företag med mellan 50 och 100 anställda och 13 procent representerar företag med färre än 50 anställda.

Av dem som svarat på enkäten tillhör 67 procent av företagen den privata sektorn, 27 procent tillhör offentlig sektor och 7 procent tillhör bemannings-/rekryteringsföretag.

Citaten i rapporten är tagna från fritextsvaren i enkätundersökningen.





**STOCKHOLMS HANDELSKAMMARE**, Box 160 50, 103 21 Stockholm

Tel: 08-555 100 00 // [www.chamber.se](http://www.chamber.se)

Ansvarig analys: **Lotta Andersson**, [lotta.andersson@chamber.se](mailto:lotta.andersson@chamber.se)

Ansvarig kommunikation: **Robert Östholm**, [robert.ostholm@chamber.se](mailto:robert.ostholm@chamber.se)



---

*Stockholms Handelskammare*

---