



Sociala medier spelar allt större roll

Rätt kompetens är avgörande för ett företags framgång och det gäller att undvika kostsamma felrekryteringar. Men konkurrensen om talangerna är hård och företagen kan lockas att hasta förbi viktiga steg i rekryteringsprocessen. Här blir lättillgängliga sociala medier ett allt vanligare verktyg, hela 72 procent i Handelskammarens undersökning uppger att de kontrollerar kandidater via sociala medier. Det skriver **Lotta Andersson**, projektledare på Stockholms Handelskammare.



mellan 250 000 och 1 000 000 kronor förekommer. Oavsett vilken uträkning man väljer så blir det snabbt mycket pengar eftersom det beräknas att var tionde rekrytering i Sverige misslyckas. Enligt Harvard Business Review beror hela 80 procent av företagets personalomsättning på dåliga rekryteringsbeslut.

Inte helt oväntat är referenstagning den vanligaste kontrollen, 98 procent av företagen uppger att de kontrollerar referenser, medan två tredjedelar, 66 procent, undersöker kandidaternas utbildningshistorik.



vid rekrytering

I dag är konkurrensen global om både jobben och de personer som företagen söker. Kompetensen kan lika gärna hittas utomlands som inom landets gränser och Sverige är ett attraktivt land att söka jobb i.

Att anställa är en stor investering och det kan bli mycket dyrt att rekrytera fel om en misslyckad chef eller annan nyckelperson snabbt måste avvecklas. Hur mycket det kostar är svårt att sätta en exakt siffra på. Det beror på vilken typ av tjänst det gäller, men också hur stora misstag och fel personen i fråga hinner begå.

En ofta citerad siffra är att en felrekrytering i genomsnitt kostar 700 000 kronor. Men även uppgifter om ett spann på

Minskad arbetsmoral

En hög personalomsättning kostar inte bara pengar i kronor utan kan även få andra kännbara följder, till exempel att personalens produktivitet och arbetsmoral minskar i och med att arbetsbelastningen blir tuffare i stället för den förväntade avlastning som nyrekryteringen skulle ha inneburit. Mot bakgrund av detta blir det allt viktigare att genomföra de rätta stegen i en rekryteringsprocess.

Stockholms Handelskammars rekryteringsrapport "Bemanningsföretagen får göra jobbet" visar att 71 procent av de som svarat på undersökningen har någon form av policy eller rutiner för bakgrundskontroller vid rekrytering. Undersökningen är rikstäckande och de tillfrågade är personalchefer, HR-chefer och rekryteringsansvariga inom privat- och offentlig sektor.



Vid frågan om hur många som gör bakgrundskontroller, utöver att ta referenser, svarar 29 procent att det sker för samtliga rekryteringar, 28 procent att det sker för de flesta rekryteringar och 34 procent att det sker bakgrundskontroller för ett fåtal rekryteringar.

Rätt matchning

Inte helt oväntat är referenstagning den vanligaste kontrollen, 98 procent av företagen uppger att de kontrollerar referenser, medan två tredjedelar, 66 procent, undersöker kandidaternas utbildningshistorik.

Samtidigt är konkurrensen om talangerna hård. Samma undersökning visar på mer än en fördubbling av företag som anser att tillgången på kompetent personal i dagsläget är sämre. Brist på arbetskraft och kompetent personal brukar öka i takt med att arbetsmarknaden tar fart. Eftersom konjunkturen nu, framför allt i Stockholmsregionen, stärks, är det naturligt att många företag upplever att tillgången på kompetent personal minskat.

Utan rätt matchning i form av de bästa och mest lämpade medarbetarna utvecklas inte företagen på det sätt och i den takt som de skulle kunna. Det gäller för företagen att agera snabbt i kampen om talangerna, vilket resulterar i att många företag slarvar med sina rekryteringar. Det är en av anledningarna till att majoriteten av företagen använder sociala medier i sina rekryteringsprocesser.

Den tydligaste trenden i Handelskammarens undersökning är just den kraftiga ökningen av företag som använder sig av sociala medier i rekryteringsprocesserna.



Sociala medier

Den tydligaste trenden i Handelskammarens undersökning är just den kraftiga ökningen av företag som använder sig av sociala medier i rekryteringsprocesserna. Hela 72 procent uppger att de kontrollerar kandidater via sociala medier. Även företagets sökningar på kandidater på internet via till exempel Google går stadigt uppåt.

Det är inte förvånande att sju av tio arbetsgivare använder sig av sökningar i sociala medier eftersom tjänsterna är så lättillgängliga. Sociala medier är en stor del av vår var-

Det gäller för företagen att agera snabbt i kampen om talangerna, vilket resulterar i att många företag slarvar med sina rekryteringar.



dag. Det är dessutom en enkel bakgrundskontroll som ett företag kan utföra själv utan att behöva vända sig till extern part för att få ett utdrag ur någon form av register.

I dag presenteras många riktade jobberbjudanden på sociala medier (till exempel på LinkedIn) där den egna meritförteckningen kan läggas upp på nätet. Samtidigt är det viktigt att företag använder och tolkar informationen på nätet med försiktighet. Att använda sociala medier för att kontrollera kandidater ger en ganska subjektiv och svårtolkad bedömning och det finns en problematik i att verifiera sanningshalten vid sökningar i sociala medier. Dels gäller det att säkerställa att det man hittar rör rätt person, dels handlar det om att värdera om informationen verkligen är relevant som underlag för ett beslut.

I takt med att användandet av sociala medier ökar som en del av de bakgrundskontroller som genomförs, ökar även dess påverkan på rekryteringsprocessen i stort. I årets undersökning uppger 30 procent av företagen att de någon gång sorterat bort en kandidat med anledning av information de fått via sökningar på internet och i sociala medier. Det är en ökning med 5 procent sedan föregående år. Det ska dock jämföras med att det fortfarande är vanligare att företag sorterar bort kandidater på grund av andra skäl.

Spontanansökningar ökar

Antal spontanansökningar ökar. Beteendet hos dem som söker jobb är att de inte längre tar omvägen via rekryteringsbolag, när man kan kontakta företagen direkt. Många företag är tagna på sängen av denna trend. Oftast finns det ingen personal som hanterar spontanansökningar, det är ett ständigt dåligt samvete och ofta sätter man de mest oerfarna personerna att sköta detta. Företagen bör i större grad förstå att de personer som söker spontant kan vara en viktig ambassadör för företagets varumärke. Med anledning av denna trend bör man i stället se till att ta fram en strategi för hur man ska arbeta med spontanansökningar. I undersökningen uppger 37 procent att de har en tydlig policy eller rutin för detta, medan 45 procent uppger att de har någon form av rutin men att den mer är av informell karaktär.

Kan du svenska?

Fler personer lämnar arbetsmarknaden än som kommer in. Rekryteringsbehovet tilltar och kommer att bli en stor utmaning framöver. En pusselbit till att lösa arbetskraftsbristen är att snabbare få in nyanlända i arbete. Företagen måste i och med detta vara öppnare och mer toleranta till andra bakgrunder om de vill hitta den kompetens de söker. Om man graderar svenskan i en anställningsprocess, som man gör med andra språk, så skulle ett hinder tas bort. Då skulle företagen i stället behöva ta ställning till om tjänsten verkligen kräver att man kan skriva svenska, eller om det räcker med att man förstår och kan prata svenska.

När man ställer frågan "Kan du svenska?" i en anställningsprocess så sällar man helt omedvetet bort en stor andel av kandidaterna. I årets undersökning ställde Handelskammaren med anledning av detta frågan om företagen graderar kandidaternas svenska, likt den gradering som görs med andra språk.

Bland dem som svarat på undersökningen uppger totalt 58 procent att de inte gör någon gradering av kunskaperna i det svenska språket, medan 31 procent säger att de gör en gradering.

Potential och drivkraft viktigare än cv

Tekniken har öppnat upp arbetsmarknaden och gjort den mer snabbriktig än någonsin och möjligheterna för individen har ökat. Företagen behöver fundera över hur det kommer att se ut om ett par år när rekryteringsprocesserna allt mer handlar om vikten av att kandidaterna har potential, drivkraft, motivation och förmåga att förhålla sig till saker och ting. Det är relativt flummiga saker men många gånger viktigare än vad som står i ett cv.

För företag kräver detta bland annat nya arbetssätt vid bemötandet. Hur förhåller sig företag till en rekryteringsprocess som allt mer liknar en affärsrelation med kandidaten?



LOTTA ANDERSSON
projektledare
Stockholms Handelskammare

FAKTA OM UNDERSÖKNINGEN

- Ett samarbete mellan Stockholms Handelskammare och Bisnode.
- Innehöll drygt 20 frågor om bakgrundskontroller vid rekrytering. Frågorna var huvudsakligen samma frågor som vid undersökningarna 2008–2015.
- Genomfördes mellan 23 oktober och 13 november 2015.
- Svar inkom från 636 personer, det vill säga 14 procent av de 4 576 som tillfrågades.
- Av dem som svarade kom 65 procent från privat sektor, 27 procent från offentlig sektor och 8 procent från bemanings- och rekryteringsföretag.

