

# COACH

Bästa experterna på din sida.

## FÖR SÄKERHETS SKULL

Allt fler arbetsgivare väljer att kolla upp personer de vill rekrytera eller samarbeta med. Birgitta Edlund är proffs på bakgrundskontroller.

TEXT LISBETH LUNDAHL FOTO SANNA LINDBERG

**C**v:t är utmärkt, referenserna positiva och kandidaten påläst. Men vad är det du inte får veta? Har hen åtal, skulder, skattebrott eller andra lik i garderoben? Det finns researchföretag som tar reda på det åt dig. Ett av dem är ToFindOut.

»Vi letar i öppna källor och vet vad man får och inte får använda i ett rekryteringsbeslut. Info som kan användas diskriminerande tar vi inte med i våra rapporter. Allt ska vara verifierbart, vi luskar inte på sociala medier«, säger Birgitta Edlund som är vd på ToFindOut.

I USA görs så kallad pre employment screening i över 90 procent av alla rekryteringar. I Sverige sker det i mindre än 10 procent av alla

anställningar, enligt Birgitta Edlunds bedömning. Men intresset ökar.

»Inte minst på grund av digitaliseringen där organisationer måste ha personal som hanterar känslig information som person-, kort- och bankuppgifter.«

Skandaler kring dagispedofiler, korruption och aningslös outsourcing av it-drift har höjt den allmänna medvetenheten om riskerna med att ha fel person på en position. Men Birgitta Edlund betonar att det är viktigt att efterforskandet sker på ett etiskt sätt och utan hemlighetsmakeri.

»Vi är helt transparenta mot den sökande som via vår kandidatportal på webben får se och godkänna att informationen lämnas vidare. Kandidatupplevelsen är viktig.«

Den sökande kan återta sitt godkännande men då kommer arbetsgivaren förstås att inse att här finns något att dölja. Birgitta Edlunds erfarenhet är dock att en anmärkning inte behöver vara en katastrof.

»I ungefär vart femte fall hittar vi något men bara i vart tjugonde fall påverkar det rekryteringsbeslutet. Det kan ju bero på om det exempelvis är en enstaka betalningsanmärkning eller ett återkommande mönster. När arbetsgivare får en helhetsbild kan de vara mer förlåtande än man skulle tro. Att dölja något kan uppfattas som värre än förseelsen i sig.«

Många arbetsgivare gör bakgrundskontroller i egen regi. Det är ofta en tids- och resursfråga. Birgitta Edlund påpekar att det bör ske etiskt, säkert, konsekvent och GDPR-anpassat.

ToFindOut har i dag 20 medarbetare och jobbar även internationellt via egna filialer eller samarbetspartners. En granskning kan kosta från ett par tusen upp till 40 000 kr. ☺

### DETTA ÄR BAKGRUNDSKONTROLL

Verifiering av cv:n, referenser och andra lämnade uppgifter. Insamling och analys av information enligt offentlighetsprincipen. Från att mest ha använts vid rekrytering av toppchefer kan det nu förekomma på alla nivåer, för inhyrd personal och för befintliga medarbetare (kan exempelvis bli aktuellt vid regeländringar). Sker även vid samarbeten, företagsförvärv och investeringar. Fenomenet uppstod i USA, oväntat nog på fackligt initiativ. Branschföreningen Bakgrundskontrollföretagen har fyra medlemmar.

### BIRGITTA EDLUND

**Gör:** Vd för ToFindOut.

**Bor:** I Stockholm.

**Familj:** Man och tre söner.

**Motto:** »Fakta före fördomar – alla ska ha en rättvis chans.«

**Bakgrund:** Nästan civil-ekonom (»Har pluggat på Handels i Göteborg men är tre poäng från en magisterexamen. Det känns ju viktigt att inte skarva om den saken ...«). Har även jobbat på Poolia, Uniflex och TNG.

*»I ungefär vart femte fall hittar vi något men bara i vart tjugonde fall påverkar det rekryteringsbeslutet.«*