

Nätgranskning i samband med rekrytering: hur, vad och varför (inte)?

ANNA HEDENUS & CRISTEL BACKMAN



ARBETSLIV I OMVANDLING

01 2018

WORK LIFE IN TRANSITION

Nätgranskning i samband med rekrytering: hur, vad och varför (inte)?

Anna Hedenus, Christel Backman
Institutionen för sociologi och arbetsvetenskap
Göteborgs universitet

WORK LIFE IN TRANSITION
01 2018



ARBETSLIV I OMVANDLING

ARBETSLIV I OMVANDLING

är utgiven av Institutionen för designvetenskaper (LTH), Lunds universitet
i samarbete med Forum för arbetslivsforskning (FALF),
Centrum för tillämpad arbetslivsforskning och utvärdering (CTA) Malmö högskola,
och Institutionen för arbetsvetenskap, ekonomi och miljöpsykologi, SLU Alnarp.

Redaktör: Calle Rosengren
Ansvarig utgivare: Fredrik Nilsson
Redaktionssekreterare: Peter Frodin
Redaktionsråd: Marita Flisback, Peter Lundqvist,
Christina Scholten och Måns Svensson
Teknisk redaktör och grafisk form: Peter Frodin
Omslagsfoto: Peter Frodin
Kommunikatör: Jessika Sellergren

Copyright © Institutionen för designvetenskaper (LTH) och författarna.

Institutionen för designvetenskaper (LTH)
Lunds universitet
Box 42
221 00 Lund

ISBN 978-91-87521-15-7
ISSN 1404-8426

Tryck: Media-Tryck, Lunds universitet
Lund 2018



**CLIMATE
COMPENSATED
PAPER**



REPA[®]
A part of FIT (the Packaging and
Newspaper Collection Service)

Abstract

Att rekryterare och arbetsgivare använder sig av informationssökning och bakgrundskontroller på nätet är ett allt mer förekommande inslag i rekryteringsprocesser. I denna text visar vi på hur, när och varför sådana nätgranskningar görs. I regel genomförs nätgranskningarna osystematiskt, snabbt och utan koppling till kravprofilen. De skäl som rekryterarna anger kan kategoriseras som: 1) *procedurmotiv* som handlar om att förenkla rekryteringsprocessen och hitta underlag för bedömning och urval 2) *rollmotiv* som kopplas till föreställningar om vad den professionella rollen innebär och 3) *självförverkligande motiv* som speglar att rekryteraren upplever användandet som roligt eller bekräftande. Bland såväl positiva som kritiska omdömen om metoden lyfts tids-, objektivitets- och reliabilitetsaspekter fram. Avslutningsvis presenterar vi en checklista för rekryterande personal att ta ställning till före användandet av nätgranskningar.

Innehåll

| | |
|--|----|
| Inledning | 7 |
| Tidigare forskning | 9 |
| Varför söker arbetsgivare på nätet? | 9 |
| Hur pålitliga är nätgranskningar som urvalsinstrument? | 10 |
| Vad tycker arbetsökande om att bli nätgranskade? | 12 |
| Teori | 13 |
| Rekrytering och bedömning | 13 |
| Metod och material | 17 |
| Analys | 19 |
| Vad är det för sökningar som görs och hur? | 19 |
| Hur motiveras sökningarna? | 24 |
| Ett tveeggat verktyg? | 32 |
| Sammanfattning och diskussion | 41 |
| Bristande systematik, diskrimineringsrisker och integritetsintrång | 42 |
| Att få så mycket information som möjligt: ett kärt besvär? | 43 |
| Innan du utför en nätgranskning | 44 |
| Referenser | 49 |

Inledning

Svenska arbetsgivare och rekryterare verkar i allt större utsträckning använda sig av nätgranskningar¹ – det vill säga att söka efter den information som finns tillgänglig på internet om en arbetssökande – för att hitta och bedöma jobbkandidater (Manpower 2009, 2011; Stockholms Handelskammare 2015, 2016, 2017). I den traditionella rekryteringsprocessen utgör bedömningar av ansökningshandlingar, tester, intervjuer och referenstagning en kontroll av huruvida sökanden har den kompetens och förmåga som efterfrågas (Lindelöw 2008). Nätgranskning innebär dock att arbetsgivaren på ett snabbt och billigt sätt kan få ytterligare information i form av allt från kompletterande adressuppgifter och inkomstuppgifter via olika registertjänster, till nätverk och CV via sociala medier riktade mot yrkeslivet, eller information om fritidsintressen, vänner, familjerelationer och politiska åsikter via bloggar och sociala medier av mer eller mindre privat karaktär.² Med hjälp av nätgranskningarna kan arbetsgivarna bekräfta den information de fått samt få en känsla för den sökandes personlighet, värderingar, moral, och kreativa och språkliga förmåga (Berkelaar 2010; Davison m.fl. 2011; Hedenus och Backman 2017).

Det finns idag inga tillförlitliga uppgifter om hur stor andel av arbetsgivarna som använder nätgranskningar när de rekryterar ny personal. Ett par svenska och amerikanska undersökningar ger en viss indikation på omfattningen, även om siffrorna är otillförlitliga på grund av låga svarsfrekvenser och oklarheter i hur undersökningarna genomförts.³ I dessa uppgav något mer än en tredjedel av de tillfrågade arbetsgivarna att

1 Ibland görs en distinktion mellan olika söktyper där man använder termen "bakgrundskontroller" avseende de sökningar som görs för att kontrollera uppgifter, utbildning, brottmålsdomar, konkurser, ekonomi, sjukskrivning, dvs för att verifiera uppgifter. Med "informationssökning" åsyftas de sökningar som görs för att inhämta bedömningsmaterial, dvs. ytterligare material för att bedöma personens möjlighet att genomföra arbetsuppgifterna och vara en bra anställd i framtiden. Eftersom de sökningar som görs generellt tillför underlag i relation till båda motiven (verifiera och bedöma) har vi valt att inte använda denna distinktion. När vi pratar om nätgranskningar, informationssökningar eller sökningar på nätet refererar vi därmed till båda dessa sökpraktiker.

2 Exempel på källor som används av våra intervjupersoner är Hitta, Ratsit, LinkedIn, Facebook och Twitter.

3 Det saknas när denna artikel skrivs tillförlitliga studier kring hur vanligt förekommande nätgranskningar är vid rekryteringsförfaranden i Sverige. De enkätundersökningar som refereras här är genomförda av bemannings- och rekryteringsföretaget Manpower samt av Stockholms handelskammare. Det är svårt att bedöma reliabiliteten i studierna då det metodologiska tillvägagångssättet endast redogörs för kortfattat. Svarsfrekvensen framgår inte av den förstnämnda studien och är endast 10 procent i den sistnämnda. Manpowers undersökning baserar sig på personer som har en profil registrerad hos företaget och det framgår inte hur många av dessa som arbetar som chefer. På samma sätt är det svårt att bedöma förekomsten i andra länder. De undersökningar som refereras här kommer dels från rekryteringsföretaget Careerbuilder och från intresseorganisationen Society for Human Resource Manage-

de utfört nätgranskningar i samband med rekrytering (Manpower 2011; Stockholms Handelskammare 2017; CareerBuilder 2008; Society for Human Resource Management 2016). Att det i högre grad tycks vara de yngre cheferna som använder nätsökningar som en del av sin rekryteringsprocess gör att användningen kan tänkas fortsätta öka (Manpower 2009), även om den senaste studien av Stockholms Handelskammare (2017) inte visar på någon ökning jämfört med 2015.

Samtidigt som det finns skäl att tro att antalet arbetsgivare och rekryterare som söker efter information om arbetssökande på internet ökar så är de fortfarande i minoritet. Majoriteten av de som arbetar med rekrytering använder inte nätgranskningar som ett verktyg i processen. Varför det är så vet vi inte idag, men det kan tänkas hänga ihop med några av de potentiella baksidor som metoden för med sig. Till att börja med medför nätgranskningarna ökad risk för att arbetssökande blir bortvalda på grund av personliga karaktäristika, privata förhållanden eller för saker man gjort för länge sedan, eller i helt andra sammanhang än de yrkesrelaterade. När bedömningar görs på felaktig eller irrelevant information så riskerar den rekryterande organisationen att underminera organisationens tillgång till kompetent personal (Berkelaar 2010: 5ff). Vidare riskerar organisationerna också att hamna i diskrimineringssituationer om beslut grundas på fel sorts information. Utifrån dessa risker så finns det goda skäl att titta närmare på vilka argument för nätgranskningar som framhålls och hur dess fördelar och användningsområden värderas i relation till metodens potentiella baksidor och begränsningar.

Den här rapporten bygger på analyser från ett 4-årigt forskningsprojekt om svenska arbetsgivares och rekryterares användning av informationsökning på nätet i samband med rekrytering.⁴ I föreliggande text visar vi på hur och när nätgranskningar görs av rekryterande personal och arbetsgivare, vilken information de letar efter och hur informationen bedöms. Vidare visar vi hur metoden motiveras och värderas av våra intervjupersoner. Det övergripande syftet är att, med hänvisning till olika rekryteringsmodeller och etiska hänsynstaganden, kritiskt diskutera nätgranskningarnas roll i rekryteringsprocessen. Avslutningsvis formulerar vi en checklista för rekryterande personal innehållande ett antal punkter att ta ställning till innan man använder sig av nätgranskningar vid rekrytering.

Rapportens tema berör ytterligare frågor som är relevanta att behandla i anslutning till det syfte och de frågor som nämns ovan, t.ex. gällande etiska aspekter såsom diskrimineringsrisker och gränsdragningsproblematik, eller kring vad som faktiskt bedöms till de jobbsökandes för- eller nackdel. För en mer ingående diskussion kring dessa aspekter hänvisar vi till andra texter (Hedenus & Backman 2017; Hedenus m.fl. kommande).

ment. Svansfrekvenserna framgår inte av den förstnämnda studien och var 14 procent i den sistnämnda. Eftersom Careerbuilders och de båda svenska enkätundersökningarna har upprepats och antalet som anger att de genomför nätgranskningar har ökat vid varje mätillfälle kan undersökningarna ses som en indikation på att antalet personer som använder sig av nätgranskningar har ökat över tid.

4 Projektet har finansierats av Forte, diariernr: 2013-1105.

Tidigare forskning

Varför söker arbetsgivare på nätet?

En effektiv rekrytering kräver att arbetsgivaren erhåller såväl pålitlig som tillräcklig information för att kunna bedöma kandidatens potential att matcha organisationens behov. Detta understryks av de amerikanska kommunikationsforskarna Berkelaar och Buzzanell (2015: 3) vilka vidare hävdar att information som erhålls från andra källor än från kandidaten själv i regel bedöms som mer trovärdig av rekryterare. Detta gör att nätgranskningar kan uppfattas som ett viktigt inslag under rekryteringsprocessen.

Nätgranskningar skiljer sig på flera sätt från traditionella bakgrundskontroller. Inte minst gäller detta vilken typ av information som erhålls, där man via sökningar på nätet får betydligt mer information av personlig eller privat natur (Berkelaar 2010: 19ff). Det här innebär också en utvidgning av den arbetsplatsbaserade övervakning och kontroll av anställda som vi redan gjort oss vana vid och där arbete och privatliv flyter samman.

Nätgranskningar är också omgärdade med färre restriktioner, inga eller väsentligt lägre kostnader, och sker ofta i mer spontana och osystematiska former än traditionella bakgrundskontroller. Informationsinhämtningen kan här göras indirekt, utan den sökandes medvetenhet och samtycke, och utan att den sökande informeras om vilken information man hittat (Berkelaar 2010:22ff, Kotamraju m.fl. 2014). Samtidigt når man många gånger information som är publicerad i helt andra syften än vad ansökningshandlingar skrivs för. Sådan personlig information kan säga något om alltifrån "oskyldiga" preferenser till det som inom lagstiftningen klassas som känsliga personuppgifter, t.ex. politiska åsikter, sexuella preferenser eller fackligt engagemang.

Skälen till att utföra nätgranskningar har framför allt undersökts tidigare i amerikanska studier av Brenda Berkelaar och hennes kollegor (Berkelaar 2017; Berkelaar och Buzzanell 2014, 2015; Berkelaar m.fl. 2014). Två mindre studier har även gjorts i Belgien (Caers och Castelyns 2011) respektive Nederländerna (Kotamraju m.fl. 2014). I den senare studien lyfts rekryterarnas nyfikenhet och önskan att få en känsla för personen i fråga fram som det främsta motivet för nätgranskningarna.

Det grundläggande motivet för nätgranskningar i en amerikansk kontext är enligt Berkelaar (2010) att reducera riskerna med en rekrytering genom att låta de uppgifter man kan hitta online bidra till ens intryck av den sökande ("impression formation"). Sökningarna framstår som ett effektivt och lättillgängligt verktyg för att verifiera uppgifter, få mer information samt stilla sin egen nyfikenhet (Berkelaar 2010: 227). Berkelaar (2010:125ff) pekar på bredden av den information som intervjupersonerna i hennes studie samlar in: visuell information i form av foton, videos och grafisk design; text så som blogginlägg, profilbeskrivningar, och statusuppdateringar; relationell information bestående av nätverk, kontakter och relationsstatus; samt info om teknisk kompetens, exempelvis privacy-settings. Den här informationen förser rekryterarna med bedömningsunderlag i form av fyra typer av karriärkapital som Berkelaar betecknar som knowing-how (förutsättningar att utföra arbetsuppgifterna), knowing-whom (kontakter, nätverk och rykte), knowing-why (engagemang och ambitioner) och knowing-who (personlighet och självpresentation). I en senare artikel pekar Berkelaar (2017) också på en relationell funktion hos nätgranskningarna som kan underlätta den sociala interaktionen och skynda på möjligheten för rekryteraren att få en känsla för den sökande.

De i inledningen nämnda enkätundersökningarna pekar på potentiellt negativa konsekvenser för den jobbsökande genom att rekryterare kan komma att utesluta en arbetssökande på grund av uppgifter som hämtats från nätet (Manpower 2011, Society for Human Resource Management 2016, Stockholms Handelskammare 2017). Undersökningarna indikerar att runt en femtedel av de svenska och 35 procent av de amerikanska rekryterarna har sållat bort kandidater på grund av den information de hittat vid nätgranskningar.⁵

Samtidigt kan utökade möjligheter till bakgrundskontroller, och den känsla av säkerhet som dessa grundar för, även tänkas göra arbetsgivare mer villiga att pröva en "okänd" kandidat istället för att enbart rekrytera inom de egna nätverken (jmf. Overman 1988). Exempelvis uppgav 25 procent av de medverkande arbetsgivarna i en av de amerikanska enkätundersökningarna att deras bedömning av en sökande förbättrats efter att de tittat på en profilsida tillhörande personen ifråga (CareerBuilder 2008). Detta innebär potentiellt ökade möjligheter för anställning för individen samt förbättrade förutsättningar för en ökad rörlighet mellan organisationer.

Hur pålitliga är nätgranskningar som urvalsinstrument?

Nätgranskningar tycks ha en svag tillförlitlighet när det kommer till att bedöma den jobbsökandes framtida arbetsprestation eller benägenhet att stanna kvar i organisationen. Detta konstaterar Philip Roth och hans kollegor (2016) utifrån en forskningsöversikt

⁵ Manpower 2011: 14% av respondenterna, Stockholms Handelskammare 2017: 34%.

av tidigare studier kring användandet av sociala media för rekryteringsbeslut. Deras slutsats är att nätgranskningar därför bör användas med mycket stor försiktighet vid rekrytering.

I den mest välgrundade studie som hittills genomförts lät forskarna HR-specialister och rekryterande chefer bedöma Facebook-profiler tillhörande sistaårs-studenter som sökte arbete (Van Iddekinge m.fl. 2013). Fokus för bedömningen låg på den sökandes lämplighet samt deras kunskap, färdigheter och förmågor. I de fall som deltagarna fått ett jobb ett år senare följdes bedömningarna av de sökandes profiler upp genom intervjuer med deltagarna om deras vilja att byta jobb. Dessutom intervjuades deras chefer kring hur deltagarna presterade på arbetet. Resultaten visade att profilerna utgör ett mycket dåligt underlag för att bedöma såväl framtida arbetsprestation som vilja att byta jobb. Studien visade även att profiler tillhörande kvinnor och vita sökande bedömdes mer fördelaktigt än profiler tillhörande manliga och svarta sökanden. Även denna forskargrups slutsats är att organisationer bör vara mycket försiktiga med att använda information från sociala medier för att bedöma jobbsökanden.

En mycket stor del av de studier som gjorts fokuserar på möjligheten att bedöma individers personlighet utifrån hur de framställer sig på sociala media. Bland de tidigaste forskningsbidragen på området hör studierna om nätgranskningarnas tillförlitlighet i relation till personlighetstester, genomförda av Donald Kluemper med kollegor (Kluemper och Rosen 2009; Kluemper m.fl. 2012). I dessa studier jämfördes nätgranskningar med andra personlighetstester. Deltagarna, vilka alla utom en bestod av studenter, ombads bedöma individers personlighet baserat på fullständiga Facebook-profiler från ett mindre antal frivilliga deltagare. Studenternas omdömen om deltagarnas personlighet jämfördes sedan med deltagarnas svar på ett personlighetstest. Forskarna drog slutsatsen att nätgranskningar kan användas för att på fem till tio minuters tid göra en bedömning som är snabbare och billigare än vad det är att genomföra ett personlighetstest. Vi menar dock att deras slutsats bygger på några viktiga premisser: en öppen Facebook-profil med en relativt stor del information och där informationen också rör mer privata aspekter.

Flera liknande studier har pekat på användbarheten för att bedöma specifika personlighetsdrag så som att vara utåtriktad och frispråkig. Här tyder resultaten på att det utifrån bedömningar av profiler på LinkedIn, Facebook och liknande forum går att särskilja personer som är mer utåtriktade från de som är mindre utåtriktade (van de Ven m.fl. 2017; Back m.fl. 2010; Marcus m.fl. 2006) och att detta också går att göra via automatiserade sökverktyg med lika hög tillförlitlighet som standardiserade personlighetstester (Kosinski m.fl. 2013). Detta kan exempelvis vara användbart för rekryterare som, med hjälp av professionella sociala medier så som LinkedIn, aktivt söker efter tänkbara kandidater och där det är önskvärt att hitta extroverta kandidater som också är socialt och kommunikativt aktiva och kompetenta.

Vad tycker arbetssökande om att bli nätgranskade?

Frågan om hur arbetssökande uppfattar nätgranskningar är relevant för en bedömning av praktiken utifrån ett etiskt perspektiv. Den är också relevant för den som vill kunna värdera tillförlitligheten i metoden, dvs. hur ”sann” bild som en nätgranskning kan ge av en arbetssökande. Detta handlar delvis om källkritiska och metodiska problem med att hitta och värdera information, men det handlar även om hur individer förhåller sig till synligheten på nätet och hur man väljer att framställa sig själv.

McDonald och Thompson (2016: 69) menar att frågan om var gränsen mellan privatliv och arbetsliv går på sociala medier är en omtvistad fråga där arbetsgivare och arbetstagare har olika uppfattning. Nordamerikanska studier har visat att både jobbsökande och studenter är kritiska till att bli nätgranskade av arbetsgivare och att det, även fast det finns viss förståelse för varför sökningar sker, försämrar deras intryck av organisationen och minskar deras villighet att arbeta där (Miller och Munday 2015; Stoughton m.fl. 2015; Trottier 2012; Vitak m.fl. 2012). Bland anställda i England och Australien så anser 60 procent att arbetsgivaren inte ska nätgranska arbetssökande eller anställda (McDonald m.fl. 2016). Samtidigt föreställer sig många av de amerikanska arbetsgivare som Berkelaar (2014:15) intervjuat att, i synnerhet yngre, arbetssökande inte har något emot att bli nätgranskade; en föreställning som dock motsägs i de intervjuer med arbetssökande som Berkelaar analyserar i samma artikel. Vad jobbsökanden i Sverige tycker om att bli nätgranskade vet vi inte idag, men i en studie av Rosengren och Ottosson (2017) uppgav 45 procent av de tillfrågade att de anpassat sitt agerande på nätet utifrån att nuvarande eller kommande arbetsgivare kan tänkas nätgranska dem.

I en senare studie beskriver Berkelaar (2016) fyra olika förhållningssätt för hur individer väljer att framställa sig själva på nätet i relation till nätgranskande arbetsgivare. Till att börja med finns de som accepterar situationen, som bedömer det som ofrånkomligt att bli granskade men som inte heller gör någonting annorlunda i sitt agerande och delande på nätet. Vidare finns de som Berkelaar benämner för ”dissidenter” vilka väljer en mer osynlig position och undviker att delta och dela saker på sociala medier, inte minst utifrån att kunna hålla olika livsarenor och roller åtskilda. Den tredje typen, ”städarna”, agerar reaktivt genom att istället plocka bort information som kan bedömas som negativ, kontroversiell eller alltför privat. Slutligen beskriver Berkelaar också en fjärde hållning: den strategiska. Här arbetar individen aktivt och målmedvetet med att försäkra sig om att man framställs på det sätt som man önskar bli uppfattad. Detta kan t.ex. göras genom användandet av multipla användarkonton och profiler, eller genom att se till att mindre positiva träffar hamnar längre bak i träfflistorna. Vilket förhållningssätt som olika arbetssökanden intar påverkar således den mängd sökresultat, och den representativitet eller sanningsenlighet hos informationen, som en nätgranskning kan ge.

Teori

Rekrytering och bedömning

Inom rekryteringsforskning talas framförallt om tre olika modeller för hur rekrytering bör göras: den psykometriska, den sociala samt matchningsmodellen⁶ (Billsberry 2008). Vanligtvis sker rekrytering i praktiken inte strikt enligt någon av modellerna, men däremot så präglas rekryterares tal om rekrytering i olika grad av dessas innehåll (Billsberry 2008; Bolander 2002). I det följande beskriver vi kort huvuddragen i dessa tre modeller, vad de anses möjliggöra samt deras respektive begränsningar eller problem.

Den psykometriska modellen

Denna ansats bygger på tayloristiska principer kring arbetsdelning och utgår ifrån att det är möjligt att, utifrån objektiva kriterier, kunna förutsäga den sökandes förmåga att utföra arbetet. Denna form av rekrytering är i hög grad formaliserad och utgår från en standardiserad urvalsmodell som steg för steg beskriver vilka arbetsmoment som bör ingå i rekryteringsprocessen och utifrån vilka kriterier (såsom färdigheter, kompetenser och meriter) som urvalet ska ske (Billsberry 2008; Herriot 1992). Här kan noteras att vad man idag ofta talar om som ”kompetensbaserad rekrytering” också motsvarar en sådan psykometrisk ansats, där urval och bedömning grundar sig på explicita och fastställda kompetenskriterier (jmf ex. Lindelöw 2016).

I den psykometriska modellen ingår en systematisk tillämpning av urvalsinstrument som, med utgångspunkt i kravprofilen, används för att mäta ”prediktorer på framtida prestation, exempelvis kapacitet och begåvning, personlighet, arbetsmotivation och förväntningar” (Bolander 2002: 6). Vanligast använda urvalsinstrument är skolbetyg, arbetsbetyg, intervju, test, referenser, beteende-observation, läkarundersökning och provtjänstgöring (Granberg 2003: 329ff). Nätsökningarna kan förstås som ytterligare ett urvalsinstrument. Ansatsen och dess målsättning att förutsäga den jobbsökandes framtida prestationer, bygger på antagandet att människor inte förändras påtagligt över

⁶ På engelska kallad person-organisation fit (PO-fit) eller endast fit-modellen.

tid samt att det är möjligt för rekryterare att förhålla sig objektivt till kriterier och sökanden (Herriot, 1993).

Genom att man systematiserar processen och enbart baserar rekryteringsbesluten på formella kriterier antas man minska risken för långtgående negativa konsekvenser för såväl organisationer som jobbsökande, t.ex. i form av felaktiga och kostsamma rekryteringar, homosocial reproduktion eller diskriminering. Samtidigt lyfts mjukare värden, så som social kompetens eller att den sökande ska dela organisationens värdegrund, fram som mätbara kompetenser i kravprofilen och urvalsgrunden inom kompetensbaserad rekrytering (Lindelöw 2016). Det finns med andra ord en ambivalens i att på detta sätt inom modellen tala om en icke-exkluderande objektivitet samtidigt som man låter mer subjektiva bedömningar vägas in i rekryteringsbesluten.

Den sociala modellen och matchningsmodellen

De två andra modellerna för rekrytering och bedömning – den sociala modellen och matchningsmodellen – har flera aspekter gemensamt. De sätter interaktionen mellan rekryterare och jobbsökande i förgrunden medan möjligheten till objektiv förutsägelse av arbetsprestationer ifrågasätts på flera grunder. Till att börja med pekar man, med stöd i forskning, på att rekryterare inte förmår vara objektiva på det sätt som förväntas, utan baserar sina bedömningar på stereotyper och personligt tycke. Vidare pekar man på betydelsen av förändrade organisationsformer, där det inte längre är möjligt att dela upp arbeten i avgränsade arbetsmoment. Den sociala modellen framhåller att människor är föränderliga, kan utbildas och utvecklas, och därmed inte bör behandlas som mätbara objekt vars framtida prestation och förmåga kan förutsägas utifrån samtida förmågor (Herriot 1992, 1993). Istället för att förlita sig på formella kriterier och systematiskt tillämpade urvalsinstrument understryks i båda modellerna därför vikten av att bygga tillit och skapa ett ömsesidigt engagemang hos båda parterna genom att dessa delar med sig av information och ser beslutsfattandet som en gemensam process (Bowen m.fl. 1991; Herriot 1992).

Synen på rekrytering som ett ömsesidigt val mellan den arbetssökande och arbetsgivaren blir inte minst relevant utifrån matchningsmodellens fokus på individens plats i den anställande organisationen. Matchningsmodellen betonar att det inte enbart handlar om att, som i den psykometriska modellen, matcha kompetenser med arbetsuppgifter, utan att det även handlar om att matcha en person med en organisation. Vad matchning anses innebära, dvs om den nya personen förväntas tillföra något nytt, eller likna och smälta in i en existerande grupp, varierar (Bolander 2002). Likaså råder skilda uppfattningar om i vilken utsträckning matchning uppstår då personen får sina behov tillfredsställda eller när organisationen får sina behov tillgodosedda (Kristof 1996).

Den sociala modellen har kritiserats för att endast beskriva vad som sker mellan de involverade personerna under en rekryteringsprocess utan att ge alternativa, konkreta

verktyg för hur, och på vilka grunder, nya medarbetare ska väljas (Billsberry 2008). Matchningsmodellen framhålls då som en tydligare modell med större potential att ersätta den psykometriska modellen. Andra ser matchningsmodellen som en utveckling av, och därmed en del av, den sociala modellen (se ex. Bergström 1998).

Rekryteringsmodeller och rekryteringspraktiken

Som vi konstaterade inledningsvis i detta avsnitt efterföljs de olika modellerna sällan strikt. Rekrytering och bedömning behöver ses som en praktik innehållande olika delprocesser med olika syften. Bolander och Sandberg (2013) har visat på hur rekrytering när den utövas i praktiken utgörs av fyra samexisterande processer: 1) att sätta samman en bild av kandidaten utifrån den information man fått från olika håll, 2) att etablera vilken bild av kandidaten som är den ”riktiga”, 3) att nå ett urvalsbeslut, och 4) att använda urvalsverktygen som grund för meningsskapande.

För vår analys är det de två första processerna som aktualiseras, dvs. hur olika fragment av personen funna på nätet används för att skapa en sammanhållen bild av den sökande samt hur sökresultaten också används för att underbygga och verifiera den anställningsbild man skapat (jmf Berkelaar 2010). Samtidigt är de teoretiska modellerna betydelsefulla som bakgrundskunskap eftersom de påverkar hur rekryterare talar om och gör sin praktik begriplig. I vilken utsträckning de olika rekryterings- och bedömningsmodellerna har inflytande över rekryterarnas syn på rekrytering påverkar vidare hur nätgranskningar används i dessa delprocesser och vilken information om den jobbsökande som bedöms som angelägen och relevant för rekryteraren att ta del av.

Metod och material

Den kvalitativa analysen grundar sig på intervjuer och observationer med 37 HR-ansvariga, arbetsgivare och rekryterande chefer. I texten använder vi begreppet ”rekryterare” som ett samlingsnamn för dem eftersom det är i egenskap av att utföra denna arbetsuppgift som de kommit att ingå i studien. Intervjuerna genomfördes vid 29 olika tillfällen under 2013-2015. Intervjupersonerna företräder offentliga organisationer såväl som privata och verkar inom vitt skilda branscher: IT, bemanning och rekrytering, transport och logistik, restaurang, telefonförsäljning, juridisk rådgivning, utbildning och utredning, tillverkning samt grossister, handel och distribution.

Det främsta urvalskriteriet för intervjuerna har varit att de ”vid något tillfälle” har använt informationssökning på nätet som del av en rekryteringsprocess. Utöver detta har vi i urvalet primärt eftersträvat en variation utifrån bransch, sektor och storlek på organisationen. Den typ av organisation som helt saknas i studien är småföretagare inom branscher som inte förutsätter specialistkompetens, t.ex. småbutiker.

Vi har använt flera olika kanaler för att nå ut till potentiella intervjupersoner. De första intervjuerna gjordes som del av en pilotstudie.⁷ De elva HR-specialister och rekryterare som deltog i dessa intervjuer fick vi kontakt med via Christel Backmans föreläsningar om sin forskning kring arbetsgivares kontroller av belastningsregisterutdrag (Backman, 2012).

Efter att vi erhållit forskningsmedel för en större studie spred vi information om studien och efterfrågade intresserade deltagare via sändlistor och nyhetsbrev för Sveriges HR-förening, HR-alumnis från två svenska lärosäten och mindre rekryteringsnätverk, via hemsidan för projektet samt i samband med projektpresentationer och mediaintervjuer för bl.a. Småföretagarnas branschtidskrift. Vidare gjorde vi, utifrån utlagda annonser på Platsbanken, riktade utskick till rekryterande organisationer. Slutligen gjorde vi ett utskick till samtliga rekryterande chefer inom den offentliga förvaltningen i en större kommun. Vårt material är därmed primärt baserat på ett självselekerat urval där de personer som känt sig manade att delta har kontaktat oss (Larsen 2009).

I intervjuerna utgick vi ifrån en semi-strukturerad intervjuguide (Mason 2002), med mycket utrymme för följdfrågor och samtal kring *hur* och *varför* rekryterarna använder sig av nätgranskningar, *vilken typ av information* som eftersöks, hur olika träffar *bedöms*

7 Pilotstudien finansierades av Gyllenstiernska Krapperupstiftelsen och Kungliga Vetenskaps- och Vitterhets-Samhället i Göteborg.

och värderas samt hur man resonerar kring olika *etiska aspekter*. Intervjuerna genomfördes antingen individuellt eller med ytterligare en eller två kollegor till den person som vi bestämt möte med. De flesta intervjuer genomfördes på intervjupersonernas arbetsplats. Bland de individuella intervjuerna skedde två på café, en i intervjupersonens hem, en via telefon och två via Skype. Intervjuerna varade mellan 45 och 90 minuter. Samtliga intervjuer spelades in och har sedan transkriberats i detalj. I de citat som redovisas i analysavsnittet har texten dock redigerats något för ökad läsbarhet.

Utöver intervjuerna har vi också genomfört observationer av nätgranskningarna vid fyra olika tillfällen, med syfte att få en mer konkret och primär bild av vilken information som fångar rekryterarens uppmärksamhet. I samband med intervjuerna har vi frågat om vi kan få lov att komma tillbaka och sitta med när våra intervjupersoner gör sökningarna. I de flesta fall har detta inte varit möjligt, vilket antingen har berott på att man inte haft någon pågående rekrytering eller – vilket oftare angetts som skäl – på grund av *hur* sökningarna genomförs: på kort tid, utan att dokumenteras, och ofta framför tv:n eller på bussen hem. I de fall då vi fått möjlighet att observera har vår kontakt samlat ett antal sökande som hen tänkt göra sökningar på och sedan tagit alla på en gång medan någon av oss har suttit bredvid. Vår roll under dessa tillfällen har varit öppen och deltagande, men primärt passiv (Larsen 2009, Flick 2002). Intervjupersonerna har ombetts att ”tänka högt” kring vad de gör, ser och hur de värderar den information de får upp. Vi har ställt följdfrågor på sådant som de kommenterar, men inte på sådan information som vi noterat men som de inte uttryckligen berört. Detta för att undvika att påverka bedömningen genom att dra uppmärksamhet till sökresultat som de inte annars skulle ha lagt vikt vid eller problematiserat. Även observationerna har spelats in och i efterhand transkriberats i detalj, kompletterade med våra fältanteckningar kring vad som skett under observationen.

Transkriptionerna av intervjuer och observationer har analyserats i flera steg (jmf. Strauss och Corbin 1990). I detta arbete har båda författarna först kodat materialet separat för att sedan jämföra och gemensamt analysera materialet utifrån den kodning som gjorts. Initialt har materialet analyserats med en induktiv ansats och en öppen kodning rad för rad. I nästa steg har vi kategoriserat och jämfört de koder som behandlar: 1) tillvägagångssätt, 2) motiv och användningsområden för sökningarna, 3) hur information tolkas och bedöms, samt 4) hur metoden värderas av rekryterarna. Utifrån dessa kategorier och koder har vi sedan gjort en mer fokuserad, och kompletterande, kodning av materialet. I ett sista steg, och som del av analysen för denna text, har vi relaterat de funna koderna till den teori och tidigare forskning som behandlar liknande frågor.

Analys

Vår analys i denna artikel handlar om de argument som rekryterarna använder för att motivera nätgranskningar som en del av rekryteringsprocessen samt hur de förhåller metodens fördelar till dess nackdelar och begränsningar. Hur nätgranskningsprocessen går till rent praktiskt är inte i fokus för denna artikel men en kort bakgrund behövs för att ge en förståelse för praktiken. Vi inleder därför med en beskrivning av när under rekryteringsprocessen som sökningarna görs och i vilket syfte, hur öppna rekryterarna är gentemot sökanden om att nätgranskningen görs samt hur sökningarna görs rent praktiskt.

Vad är det för sökningar som görs och hur?

Nätsökningar är en metod som används på många olika sätt, i olika skeden och i olika typer av rekryteringsprocesser. Till att börja med behöver vi göra en uppdelning mellan hur de används vid utannonserade tjänster å ena sidan och vid aktivt sökande efter kandidater, ofta kallat "search" eller "headhunting", å andra sidan. Därtill behöver vi skilja på när i processen sökningarna görs eftersom de då fyller olika syften. Sökningar kan exempelvis göras i ett tidigt skede som grund för ett första urval av kandidater, de kan göras längre fram i processen som förberedelse för intervju och referensamtal, och de kan göras i slutfasen av en rekrytering som bedömningsunderlag för slutligt urval och/eller anställningsbeslut.

När sökningarna används som del i ett *search*, för att hitta potentiella kandidater eller få aktuell info om tänkbara kandidater som man känner till sedan tidigare, görs sökningen tidigt i processen. Den information som eftersöks används främst för att ringa in den yrkestekniska kompetensen, få information om bostadsort för att bedöma sannolikheten att personen skulle vilja arbeta hos uppdragsgivaren, samt för att ta fram kontaktuppgifter. På liknande sätt används sökningarna när tänkbara kandidater redan finns listade och rekryterarens roll är att kontakta kandidaten och övertyga denna om att tacka ja till en ny tjänst. Vidare används nätgranskning av rekryterare som fått i uppdrag att ge en "*second opinion*" under en pågående rekrytering. I sådana fall kan sökarbetet innebära mer av grävarbete då det handlar om att hitta ytterligare information, eller att ta ställning till en särskilt kritisk punkt, kring kandidater som arbetsgivarens företrädare

är osäkra eller oeniga om. I dessa typer av rekryteringar fokuserar sökningarna i hög grad på information som är tydligt kopplad till kravprofilen, t.ex. gällande nuvarande tjänst och tidigare yrkeserfarenheter. Sökningarna görs huvudsakligen via företagsidor eller LinkedIn, kompletterat av ett sök i (lokala) media. De kvalificerade och specialiserade tjänster som ska tillsättas med hjälp av dessa typer av rekryteringar är exempelvis chefer, marknads- och kommunikationsansvariga eller konsulter.

För nätgranskningar som görs inom ramen för annonserade *urvalsrekryteringar*, dvs. utlysta tjänster som är öppna för alla att söka, finns en större variation i hur och när sökningarna görs. Dessa rekryteringar kan även gälla såväl kvalificerade som okvalificerade tjänster, vilket bidrar till en spridning i vilka kanaler som används och vilken information som anses relevant att titta på (se bilaga A). Det finns också en stor variation mellan intervjupersonerna kring huruvida de begränsar sina sökningar till ”yrkesrelevant” information eller inte, och vilken uppfattning man har kring vilken information som är personlig och privat. Detta leder till skilda uppfattningar om hur information på sidor som t.ex. Instagram kan vara relevant eller ej. Den typ av källor som tydligast beskrivs som alltför privat för att använda är dejtingsidor, medan Flashback ges som exempel på sidor som innehåller alltför opålitlig och irrelevant information för att kunna användas. Denna bedömning illustreras i nedanstående utsnitt från en intervju med två rekryteringskonsulter:

Intervjuare: Vilka forum skulle du inte gå in [på]?

Ip26: Jag går inte in i Flashback till exempel. Därför det är en av de största skvallar... (muttrar lite) Min uppfattning är att det bara är dynga som skrivs där, så där finns det ingen som helst relevant information att hämta. Så det skiter jag i det som skrivs där, där tittar jag inte.

Trots den inbördes variationen så kan vi konstatera att nätgranskningar som görs för att följa upp, få ytterligare bedömningsunderlag, värdera och, slutligen, för att selektera bland de sökande, innebär att det är en större andel av den information man använder som helt eller delvis kan betraktas som privat eller personlig jämfört med när sökningarna görs tidigt i processen och med fokus på att hitta kandidater med rätt profil för tjänsten.

Nätsökningarna skiljer sig från andra verktyg i rekryteringsprocessen på flera sätt, inte minst kan de göras väldigt snabbt och utan att sökande informeras. Vad gäller *uppföljning och öppenhet* i processen så förhåller sig intervjupersonerna på olika sätt till den information de finner kring den jobbsökande: vissa är antingen konflikträdde eller noga med att hålla en diskret linje och väljer därför att inte säga något alls om att de utfört nätgranskningar. Andra betonar vikten av transparens och källkritik och följer upp resultaten av nätgranskningen med kandidaten (Hedenus & Backman 2017). Vilken av dessa strategier man väljer beror också på hur många alternativa kandidater man har, hur långt fram i processen man är, och på hur bra kandidaten framstår i övrigt. Utifrån den kvalitativa ansats vi använt oss av kan vi inte säga något om hur vanligt förekommande de olika förhållningssätten är. Vårt fokus är istället att peka

på hur användandet av olika typer av information motiveras och rättfärdigas. Detta återkommer vi till längre fram i analysen.

Generellt kan sägas om sökningarna, så som de framställs i intervjuerna och av vad vi erfarit under våra observationer, att det genomgående är *snabba och osystematiska* sökningar som görs. Rekryterarna lägger sällan mer än fem minuter per sökning. Detta gäller även då det är svårt att få träffar på en specifik jobbsökande, vilket gör att man bara har denna bakgrundsinformation för vissa kandidater. Likaså uppger de flesta av våra intervjupersoner att de gör granskningar på en del sökanden, men inte på alla. Här saknas, som framgår av citatet nedan, ofta ”fasta rutiner” för när och hur granskningarna ska genomföras:

Ip24: Det finns inga fasta rutiner för att vi skall göra några internetkontroller på personer. Min erfarenhet är att vi, när det i några fall har dykt upp några frågetecken... Alltså, dels att man känner ”det är nånting med honom” eller att vi har haft folk som varit politiskt aktiva till exempel, och då vet man att ”okej, men då kan [jag] nog kanske kolla, då kan man ju läsa om den här personen på nätet”. Då vet jag att det har gjorts, men det är ingenting som ingår i våra rutiner egentligen.

Vidare görs sökningarna generellt utifrån den sökandes namn och är sällan kopplade eller avgränsade till information som efterfrågas i kravprofilen. I tabell 1 redovisas bredden av den typ av information man tar del av, vilket i få fall begränsas till vad man – utan omsvep – kan betrakta som yrkesrelevant information. Många gånger kan en och samma information värderas i relation till flera aspekter. Uppställningen i tabell 1 utgör därför enbart exempel på hur tolkningen görs.

Vad gäller frågan om hur nätgranskning används för olika typer av tjänster, eller inom privat respektive offentlig sektor, har vi inte sett några tydliga sådana skillnader i vårt material. För att säkerställa huruvida sådana skillnader finns krävs dock ytterligare studier av annan karaktär än den vi genomfört. Vi vill ändå nämna några tendenser som vi sett.

Rekryterare som söker efter kvalificerad personal uppger ofta att de tittar efter underlag som kan användas för att bedöma den sökandes färdigheter och kompetens för jobbet. Detta gäller dock inte för de av våra intervjupersoner som rekryterar okvalificerad personal. Även dessa gör förstås bedömningar av information som är tydligt yrkesrelevant, men man lyfter inte detta som information som man aktivt söker efter. Sådan information är snarare något man stöter på då man letar efter något ”skumt” eller försöker få ”en känsla för personen”:

Intervjuare: Men du sa nånting om [en sökträff på] LinkedIn, och då tror jag att du sa så här: ”ja, men det är ju inte så intressant”/.../

Ip12: Det är ju intressant, men det är inte så intressant för just det här. För de här rekryteringarna är ju inte kvalificerade på det sättet (Ip13: Nä, dessutom). Vi letar ju inte kvalificerad personal på det sättet, vi letar ju efter bra personligheter (IP13: Ja) /.../ Och det är ju först när de börjar få högskoleutbildningar som de börjar poppa upp på LinkedIn. Det är ju få som bara har en gymnasieexamen som ens finns på LinkedIn och därför blir inte det så intressant i våra sökningar (Observation 1, Ip12 & 13)

En annan tendens som vi sett är att representanter för offentlig verksamhet uttrycker högre krav på rättvisa bedömningar och mindre möjligheter att gå på mjuka meriter och intryck. I linje med detta är det, i vårt material, enbart intervjupersoner inom privat sektor som menar att de "bara" går på mer personlig information insamlad från Facebook. Intervjupersoner verksamma i offentlig sektor uttrycker också en större rädsla för att själva vara övervakade och bedömda.

Tabell 1. Typ av information och på vad som uttolkas och värderas

| | |
|---|---|
| Kontakter och nätverk, Interaktion och uppförande, Aktiv fritid, Agerande i tidigare konflikter, Konfliktstil. | <i>Social förmåga</i> |
| Erfarenhet, Omdömen, Mediabild. Stipendier och priser, Tidigare arbetsgivare, Nuvarande position och typ av tjänst, Karriärväg och utbildning, Prestationer och ambition, Exjobb och uppsatser. | <i>Specifik yrkeskompetens</i> |
| Aktivitet på LinkedIn och andra sociala medier, Onlinevanor, Antal träffar på nätet, Beteende på nätet. | <i>Nätkompetens</i> |
| Egen skriven text, Sätt att argumentera. | <i>Språklig och kommunikativ kompetens</i> |
| Intressen, Utseende, Civilstatus, Bostadsort, Gemensamma vänner, Konsumtionsvanor, Trostillhörighet, Resor och andra erfarenheter. | <i>Personlighet</i> |
| Uttalanden om arbetsgivare/företaget, Aktiv jobbsökande, Yrkesrelaterade fritidsintressen, Konkurrerande engagemang (t.ex. eget bolag, organisationsengagemang, politisk aktivitet), Mediabild, Offentliga skandaler, Personlig mognad Självständighet, Seriositet, Humor, Attityd, Skötsamhet, Normalitet, Det abnormalt, "Konstigheter" | <i>Lojalitet, engagemang och förmåga att agera i organisationens intresse / Personlig lämplighet (kunna vara ansiktet utåt)</i> |
| Åsikter och politiskt engagemang, Människosyn. | <i>Värdegrund</i> |
| Tecken på olagligheter, Brottsmisstankar, Kontakter med kriminella, Alkohol och droganvändning. | <i>Moral</i> |

Hur motiveras sökningarna?

I detta avsnitt beskrivs de motiv som intervjupersonerna framhåller som förklaringar till varför de använder sig av nätgranskningar i sin rekryteringsprocess. De motiv som har att göra med själva processen, dvs. att hitta, granska och bedöma kandidater kallar vi för *procedurmotiv*. Andra motiv baseras på rekryterarnas bild av vad som krävs och förväntas av dem i deras yrkesroll och av ett professionellt förhållningssätt. Denna grupp av motiv kallar vi för *rollmotiv*. Rekryterarna pratar också om skäl som har med personlig lust och nyfikenhet att göra. Denna typ av skäl kallar vi för *självförverkligande* motiv. Innan vi går in mer i detalj på dessa grupper av motiv, vill vi understryka att enskilda rekryterare många gånger anger flera motiv som både syftar till att bedöma den sökandes kompetens och pålitlighet, såväl som till att uppvisa sin egen kompetens som rekryterare eller tillfredsställa den egna nyfikenheten.

Procedurmotiv

Procedurmotiven handlar om hur nätgranskningar på olika sätt kan integreras i, och underlätta, de olika steg som ingår i rekryteringen: att säkra att det finns lämpliga kandidater till tjänsten, att reducera antalet sökande till ett hanterligt antal, att få information som kan följas upp i intervju, uppföljningssamtal eller referenssamtal, att hitta referenspersoner, att verifiera eller komplettera information som man fått från den sökande, få veta hur den sökande ser ut, samt få underlag för bedömning, sluturval och anställningsbeslut. Dessa motiv kan då förstås i relation till vad Bolander och Sandberg (2013) skriver om som en intention att, till att börja med, skapa en anställningsbild av den sökande och att därefter etablera denna bild som sann.

Flera av motiven i denna kategori handlar specifikt om sökandet efter underlag som kan användas för bedömning av den sökandes kompetens och färdigheter, kvalifikationer och personliga lämplighet (jmf Berkelaar 2010). T.ex. vill man få information om den sökandes *nätkompetens*, något som bland annat fångas genom att titta på ifall kandidaten är aktiv på sociala nätverk på det sätt som fordras av yrkesrollen och ifall hen använder lämpliga sekretessinställningar för sin aktivitet på nätet. Nätgranskning motiveras vidare med att man vill ha underlag för att bedöma t.ex. *kommunikativ förmåga och social kompetens*. I följande citat från en HR-chef motiveras sökningarna med att du exempelvis kan få fram relevant information om hur kandidaten uttrycker sig i rapportskrivande såväl som i en konflikt:

Ip01: Man kan få mycket kringinformation. Speciellt då, jag är ju beteendevetare, så [jag är intresserad av] hur folk uttrycker sig i olika sammanhang, alltså i olika kommentarer. Är det ”jag, jag, jag”? Eller

är det nån som kan uttrycka sig? Jag har varit med om att man hittar en kommentarstråd till exempel, eller nån som... Jamen, vi rekryterar ganska mycket på rekommendation från nuvarande anställda, kanske en kompis som de har från studietiden eller så... Och så kan det ibland ha varit så här: jag kanske är vän på Facebook med nån som jobbar här, och sen så har jag fått ett namn då på nån som skulle kunna vara intressant för ett jobb här. Och så råkar jag, det är inte så nödvändigtvis att jag aktivt har sökt upp personen, men att jag, av en slump, har sett, kanske i en kommentarstråd, på Facebook till exempel... Och då kan man ju se, dels hur nån uttrycker sig i skrift, vilket är viktigt då i och med att dom faktiskt ska skriva rapporter och så. Så det är viktigt att man kan uttrycka sig i skrift. Men även, hur bemöter man om man tycker att det är nån som ger uttryck för en åsikt som man inte håller med om? Att man faktiskt kan bemöta den personen på ett bra sätt, inte liksom bara: "jamen, eru dum i huvet?!" Utan så här: "nä, men det håller jag inte med om, utan jag ser istället det på det på det här sättet".

Denna intervjuperson, som representerar ett konsultföretag, beskriver också hur hen brukar besöka den jobbsökandes tidigare arbetsgivares hemsidor. Sökningarna motiveras med att hen vill få en bild av kandidatens förmåga att designa olika IT-lösningar, dvs. yrkesspecifik kompetens, men hon lyfter också fram att det ger henne en bild av personens förmåga att uttrycka sig i skrift och hantera meningsskiljaktigheter på nätet. Även i andra intervjuer framhålls hur granskningar i användar- och kundforum kan ge information om den jobbsökandes förmåga att ge god service eller utföra sitt uppdrag väl. Sökträffar gällande priser, examensuppsatser eller tidskriftsartiklar kan ge ytterligare en bild av den sökandes kompetens och kunskaper i relation till yrket.

Bedömningar av den yrkesspecifika kompetensen ligger ofta nära kravprofilen för tjänsten. Det är dock inte alltid som nätgranskningen formuleras eller görs specifikt på yrkesrelaterad information eller sidor. Även de öppna sökningarna används ibland för att få fram information som underlag för en bedömning av förmågor som tjänsten kräver:

Ip16: Och sen kan det ju naturligtvis vara olika exempel på aktivitet på internet i form av blogg och så. Det kan ju också vara en fördel i att man har ett visst engagemang, man har en förmåga att liksom vara initiativrik och så. Så det är väl klart att det också kan va ett stort plus, om det är nåt som är kopplat till att tjänsten kräver det.

Procedurmotiven utgår också från behovet av att få underlag för en bedömning av den sökandes *personliga lämplighet, ärlighet, engagemang* och *lojalitet*. Sportresultat kan exempelvis tolkas som förmåga att uppnå sina mål och innehållet i det den sökande delat om sig själv antas avslöja något om hens omdöme, integritet och personliga mognad. Ett exempel på detta ges i följande intervju där intervjupersonen ville visa upp och diskutera en profilbild från Facebook på en jobbsökande:

Ip34: Men det är också det hon väljer att signalera ut. Och ordval som jag tyckte var extremt naivt uttryckt i hennes texter. Och jag tappa, alltså där vart jag lite... Alltså jag vart inte lika...

Intervjuare: Mm. Vad är det du läser in i de här lättklädda bilderna?

Ip34: [Drar in luft] Eh.. omogen, dåligt självförtroende, behov av uppmärksamhet och dålig självkänsla. [suck] Och jag... Alltså, man vill ju inte ha in någon som är strulig på något vis så. Så signalerar det lite för mig att man kanske inte är helt hundra på det klara med sig själv.

De personliga aspekter man vill fånga genom granskningen är också sådant som är till den sökandes fördel, t.ex. öppenhet, att man kan samarbeta med andra och att man har en positiv attityd. Personliga aspekter relaterar likaså till det motiv som handlar om att rekryterare vill få mer "känsla för personen" och hur hen kommer utföra sitt jobb, dvs. vad Berkelaar (2010) pratar om att kunna bedöma de sökandes knowing *who* och knowing *how*. Detta anses viktigt för att kunna bedöma hur kandidaten kommer att passa in i organisationen/arbetslaget, dvs. utifrån ett matchningstänkande (jmf Bolander 2002):

Ip24: Vi är så här: "vi är inte ute efter en viss kompetens, vi är ute efter en viss person". Utifrån gruppen sett, men också utifrån arbetsuppgifter sett. Och då känns det som att internetsökningar skulle kunna ge en bredare bild. För det inte är självklart för personen att prata om det, utan det är snarare att det skulle kunna ge att: "ja, jag såg förresten att du höll på med segling" eller "du håller på med schack"

Ytterst motiveras nätgranskningarna med en vilja att försäkra sig om att den sökande kommer att agera i organisationens intresse och mot organisationens mål, men mer kortsiktigt handlar det också om att känna sig trygg med att den anställningsbild man skapat går att lita på (jmf Bolander och Sandberg 2013). De exempel som tillhandahålls av intervjupersonerna handlar ofta om information som bidragit till en negativ bedömning av den jobbsökande, dvs. då sökningarna rättfärdigas med att man tack vare dem minskat risken för "dåliga" rekryteringar. Nedanstående utdrag från en gruppintervju pekar t.ex. på hur nätgranskningar motiveras utifrån att man vill kunna hitta (och sortera bort) de kandidater som varit illojala mot tidigare arbetsgivare, uttryckt värderingar som inte överensstämmer med organisationens, eller har intressen som kan riskera organisationens anseende utåt.

Intervjuare: Men bloggar och hemsidor är intressant. Vad är det som är intressant där då? Vad är det ni tittar på?

Ip9: Nånting som inte verkar lojalt, tycker jag ofta. Alltså ett illojalt beteende. Kanske känns konstigt att säga, men... Som han som vi-

Ip8: Som han som var illojal mot tidigare arbetsgivare

Ip9: Precis. Eller speciella rasistiska tendenser

Ip8: Ja

Ip9: Såna saker

Ip8: Och sen är det ju då... udda

Ip7: Intressen

Ip8: ...intressen

Ip7: Ja

Exempel på sådana "udda" intressen, eller på andra sätt "olämpliga" beteenden, som rekryterarna uppger att de stött på i sina sökningar är bland annat porrfilmmedverkan, nakenfoton, brottsliga handlingar eller en stor mängd festbilder. Sådan information bedöms särskilt allvarligt för ledande och utåtriktade positioner eller yrken som innebär ett myndighetsutövande, men efterfrågas även, som i exemplet ovan, för tjänster utan krav på eftergymnasial utbildning där anställda exempelvis möter kunder. Det blir tydligt att den anställde förväntas representera organisationen utåt även på sin fritid (Berkelaar och Buzzanell 2014; Klotz m.fl. 2013).

När det kommer till att försäkra sig om att den jobbsökande representerar organisationens värden så tycks den mest avgörande punkten vara att den sökande inte står för en extrem politisk ståndpunkt, såsom sympatiserande med rasistiska åsikter eller nationalistiska grupper. Sökanden med sådana värderingar anses problematiska både i relation till klienter/kunder och till arbetskollegorna, men sorteras också bort utifrån att rekryterarna själva inte delar dessa åsikter:

Ip36: För mig är det väldigt viktigt att personen man tar in - Och speciellt om man har möjlighet att välja, man har ju inte alltid det för man kanske inte alltid har tillräckligt mycket sökande och det är akut. Men man vill ju ha någon som går bra med alla människor på jobbet. För trivs alla som jobbar så blir det ju, tror jag, en bättre arbetsmiljö och man jobbar bättre. Och då tror jag det kan vara... Ja, alltså, jag tror ju inte någon som *har* kanske extrema åsikter åt ett eller annat håll, eller speciellt åt främlingsfientlig eller något sådant. En del är ju dumma nog att ha sådant-. Eller, för *dom* är det ju inte dumt, för *dom* är det ju självklart. Men ha sådant på sin [profilsida]- Sådana personer vill inte jag jobba med. Och vill inte [ska] komma in i en grupp där det är väldigt mycket blandade människor och unga och gamla och folk som inte kommer från Sverige och folk som *är* från Sverige. Då tror jag att man vill ha någon som passar in. Och man bildar sig alltid en uppfattning om folk, för... Jag menar, även om du kommer på intervju kan det ju vara en slipad yta och inte säga så mycket. Men en del tror jag kanske inte tänker på att man

även kan kolla- Där [på sociala medier] är dom kanske mer privata. Så har jag tänkt. Och kanske visar sin rätta sida.

Den rekryterare som är intervjuad i citatet ovan pekar på hur främlingsfientliga eller extrema åsikter kan motverka sammanhållningen och trivseln i arbetsgruppen, men också hur hon bedömer det som dumt att öppet uttrycka sådana åsikter på nätet. Att individen i vissa fall delar mer av sådana åsikter, och visar sitt sanna jag, på nätet framhålls också i citatet. Denna föreställning om att nätgranskningarna ger tillgång till information som man inte skulle kunnat få på andra sätt återkommer vi till i avsnittet om hur praktiken värderas. Rekryteraren i citatet ovan pekar dock samtidigt på betydelsen av rekryteringens villkor; att man kanske inte alltid har möjlighet att välja bort sökanden på dessa grunder.

Oavsett position leder även uttryck för en svag rättskänsla eller omoral (t.ex. i användningen av narkotika, våld eller grov brottslighet) till en bortsortering av den jobbsökande. Andra exempel på information som man vill få om den jobbsökande – innan anställningsbeslut – är indikationer på oärlighet, oförmåga att hantera konflikter konstruktivt, eller att man har konkurrerande engagemang i form av politisk verksamhet, sportutövande på elitnivå eller en andra karriär.

Slutligen motiveras sökningarna också med att man vill *få veta hur personen ser ut*. Varför detta är påkallat anges sällan explicit och tycks många gånger drivet av rekryterarens egen nyfikenhet, samtidigt som det rättfärdigas med att man vill kunna känna igen den sökande när man träffas. Detta motiv lyfts tex. i nedanstående intervjuutdrag där rekryteraren också pekar på hur den sökandes utseende kan komma att bedömas utifrån hur väl hen passar in i kulturen hos den anställande organisationen:

Intervjuare: Men varför vill man veta det, hur personen ser ut då tänker du?

Ip10: Ja, det finns ju två skäl. Det ena är att, om man ska träffas nästan säger vi, om man inte träffats förut, så kan det ju vara bra att se

Intervjuare: Kunna känna igen varandra

Ip10: Ja. Så. Men också för att... Jag tror att man är nyfiken, bara ren nyfikenhet sådär. Sen, i vissa fall, så är det ju naturligtvis så att - långt ifrån alla positioner naturligtvis - men... Om det ska vara en kommunikativ person, eller nån som sysslar med marknadsföring, försäljning, så kanske dom också ska ha... (suck) Behöver ju inte se vackra ut, men de ska åtminstone se hyggligt, ordentligt välklädda ut, beroende på hur... Jag menar, ska du hitta en ny koncernchef till Nordea eller nåt sånt där, så... Ja, det är klart att bankvärlden är rätt konservativ va.

Foton på den sökande, och hur den sökande framställer sig själv utseendemässigt, tolkas också som indikation på den jobbsökandes omdöme och förmåga att profilera

sig själv, att kunna skapa sitt eget ”varumärke”. Här blir t.ex. alltför lättklädda eller oseriösa bilder problematiska. Vi kan i observationerna också se att bildsökningarna ofta ligger till grund för utlåtanden som ”inget konstigt”, ”det ser väl normalt ut” eller ”rätt naturliga saker”. Det förekommer vidare att utseendet ges en direkt betydelse – t.ex. för säljare – utifrån antaganden om att ”människor dras till vackra människor”. Att kunna bedöma den sökandes utseende anges dock aldrig som ett motiv för att utföra sökningarna, samtidigt som resultatet av sökningen likväl tycks påverka bedömningen.

Rollmotiv

Rollmotiv är relaterade till det professionella uppdraget att rekrytera och de ideal och förväntningar man associerar med den rollen. Denna kategori av motiv bygger därmed vidare på procedurmotiven, men är mer emotionellt grundade i rekryterarens behov och vilja att känna sig trygg i sin roll och sina beslut. Detta kan i sin tur motivera ytterligare sökningar på kandidater.

Rollmotiv är ofta förbundna med en känsla av lojalitet gentemot organisationen, kunden eller uppdragsgivaren. Till att börja med kan denna lojalitet leda till utförandet av nätgranskningar som en följd av att det ingår i det uppdrag man får, dvs. som följd av ett *externt krav*. Det handlar för intervjupersonerna också om att känna ansvar för att göra en god rekrytering och för detta behöver rekryteraren skapa en känsla av trygghet kring sitt beslut att anställa eller rekommendera en person för anställning. Häri ligger även att undvika onödiga risker, varför vi kan prata om såväl *trygghetsskapande* som *riskundvikande* nätgranskning. Riskundvikande sökningar är fokuserade på att hitta negativ information (t.ex. konkurrerande engagemang, politiskt extrema åsikter, konflikter/skandaler, illojalitet, uppseendeväckande intressen) och gräva vidare i sådant som känns ”skumt”. De trygghetsskapande sökningarna utgör istället framförallt en ”säkerhetskontroll” med syfte att försäkra sig om att det inte finns något konstigt med kandidaten.

Nätgranskningarna drivs också utifrån rekryterarnas önskan om att framstå som insatta och kompetenta i sitt arbete genom att vara väl informerade och ha gedigna underlag (jmf. Bolander & Sandberg 2013: 301). Sökningarna används därför för att *få veta så mycket som möjligt* om de sökande, vilket citatet nedan är ett exempel på:

Ip35: Så dom jag träffar, dom har jag i princip.. vet jag allt om denna vägen. Jag vet vem som har gett dom referenser, jag vet vad dom referenserna står för, och vad deras företag står för, och så vidare. Så jag har en väldigt bra bild av människan jag kommer träffa. Jag vet hur vederbörande ser ut, jag vet vilken form av aktiviteter dom gör på fritiden, jag vet vilka grupper dom är med i... Alltså, du vet så mycket mer va, så du har en helt annan bild när du träffar människan än när du bara har läst ett CV du har fått i posten eller på e-mail.

Genom att veta mycket upplever sig rekryteraren vara väl förberedd för nästa steg i processen, dvs för intervju, referenstagning, bedömning eller rekryteringsförslag. Intressant att notera är dock att viljan att veta så mycket som möjligt ofta framstår som ett självändamål, medan frågan om användningsområdet – dvs. hur informationen kan vara användbar – hamnar i skymundan.

När tillgången till nätet gör det möjligt för vem som helst att informera sig själv kan även den rekryterare som annars skulle känt sig trygg med sin bedömning och sitt beslut känna sig motiverad att genomföra ytterligare sökningar. Detta utifrån att man vill försäkra sig om att man, i sin position som professionell, är *den som vet mest*. Dessutom genomförs granskningarna i syfte att försäkra sig mot risken för att bli påkommen med att ha missat information som andra kan hitta, vilket följande citat belyser:

Ip5: Kommer mina brukare eller intressenter på ett eller annat sätt själva att göra en sökning? Ja. Inom skolan så söker antagligen föräldrar på lärare (Ip4: Yes! Precis) Inom förskolan? Ja, antagligen. Inom LSS, personlig assistans? Ja. Det är så. Individerna är en så central punkt i den (Ip4: Mm) tjänst vi erbjuder. [...] Det är ju också så där, anställer man en chef så kommer ju hela den gruppen som ligger under den chefen antagligen att göra sökningen. Och då är det ju bra att ha gjort den sökningen redan i rekryteringsskedet.

Genom att försäkra sig om att man är den som har mest information kan rekryteraren både undvika ”obehagliga överraskningar” och få ett kvitto på att man utfört sitt jobb väl.

Nätgranskningarna motiveras också i relation till ett *professionellt ansvar* utifrån vilket rekryteraren bör agera empatiskt, rättvist, objektivt och icke-diskriminerande (jmf personalvetarnas etiska kod, Akademikerförbundet SSR 2015: 18f). Genom att skapa ett gediget underlag tidigt i processen kan man undvika att kalla personer till intervju ”i onödan” och ge falska förhoppningar. Granskningarna motiveras vidare utifrån en ambition att få fram ”sanningen” om den sökande. Därigenom rättfärdigas nätgranskningarna både med hänvisning till arbetsgivaren och till den arbetssökande genom att man undviker felaktiga bortval och kan bedöma mer rättvist.

Slutligen har professionella ideal betydelse utifrån bilden av den professionella rekryterarens förmåga att fatta väl avvägda beslut i komplexa valsituationer. För flera av intervjupersonerna är deras långa erfarenhet av rekryteringar, eller deras självbild som goda människokännare, dvs. ens *professionella intuition*, skäl för att nätgranska en kandidat. I dessa fall motiveras sökningarna med att man som erfaren rekryterare alltid bör följa upp eller bekräfta sin magkänsla och sina första intryck av en jobbsökande. Dessa motiv framhålls då inte i relation till rollen i bred bemärkelse, men i relation till en själv som professionell och ens förmåga att göra professionella bedömningar (jmf Bolander 2002).

Självförverkligande motiv

Självförverkligande motiv är de som handlar om att nätgranskningarna förser intervjupersonerna med en personlig tillfredsställelse genom att utförandet är roligt och lustfyllt, stillar ens nyfikenhet och ger en känsla av bekräftelse då man hittar rätt.

Att själva utförandet är *roligt* uttrycks bl.a. när man ska förklara varför man gör sökningarna på sin fritid eller då det egentligen inte förväntas av en i ens tjänst:

Ip29: Det tar ju tid att hålla på med search, som jag egentligen inte har alls i min beskrivning att jag ska göra, men jag har gjort det som en extra service liksom. Och för mig handlar det mycket om att jag tycker att det är kul, att det är ett personligt intresse. Så jag gör ju det, men mina kollegor gör inte det. Så det är ju bara jag som gör det, för att jag tycker att det är lite roligt och så där.

Intervjuare: Mm. Men kan du känna att det ersätter nånting annat i rekryteringsprocessen, eller blir det utöver? Adderar det....

Ip29: Det adderar ju värde, gör det. Och cheferna har uppskattat det väldigt mycket, att man är aktiv på LinkedIn och att man försöker hitta kandidater då...

Den intervjuperson som är citerad ovan motiverar granskningarna utifrån ett ”personligt intresse”. På ett annat ställe i intervjun beskriver hon, på liknande sätt, sökningarna som en ”hobby” och som något hon gör på sin fritid: ”i soffan hemma /.../ bara för att jag tycker det är kul”. Samtidigt pekar citatet också på hur det kan vara *bekräftande* för individen i de fall som chefer och kunder visar uppskattning för det extra arbete som rekryteraren lägger ned. Att vara den i personalgruppen som är mest aktiv eller kunnig när det gäller att utföra nätgranskningar fungerar för flera av rekryterarna därmed också som en motivator då det kan ge upphov till extra uppmärksamhet, beröm och respekt från kollegor och chefer.

Intervjupersonerna beskriver att de drivs av en *nyfikenhet* på personen eller något som nämnts i ansökningshandlingarna eller under intervjun. Detta motiv tycks dock inte alltid ses som helt legitimt och omgärdas ofta av skratt eller tal som indikerar att man går över en gräns när man söker enkom utifrån detta motiv. I citatet nedan pratar den kvinnliga HR-chefen till exempel om sig själv som en ”stalker”:

Ip19: Mycket handlar det ju bara om min nyfikenhet. Det finns ju nån slags stalker-beteende i mig, uppenbarligen, så att det är liksom... Jag är ju genuint intresserad av människor och då blir det liksom mer också. Så det här som jag sa, med att när det dyker upp saker med föräldrar och annat sådär, och få en bild av det... Så känner jag att det är ju jätteviktigt för mig att veta, för det är ju det som har format den här personen

Denna känsla av bristande legitimitet kan anses berättigad utifrån vad vi vet om arbetssökandes bristande acceptans för nätgranskningar (t.ex. McDonald m.fl. 2016). För rekryterarna blir det därför också viktigt att rättfärdiga sin praktik genom att understryka vikten av nätgranskningarna utifrån andra motiv. I exemplet ovan hänvisar rekryteraren till behovet av att få en känsla för personen och dess historia för att kunna bedöma den jobbsökande korrekt.

Vissa av rekryterarna ger också uttryck för *det lustfyllda i att hitta rätt*. Intervjupersonerna pratar här om att få ”deckarvibbar” och att man är en ”rekryteringsdeckare”. Utifrån den hållningen kan man också förstå vissa av rekryterarnas tillfredsställelse i att följa upp ”spår”, att vara kreativ med att hitta vägar till information och att också hitta det oväntade. Att sökningarna på detta sätt kan fungera som en utmaning gav bland annat två av de rekryterare som vi observerade uttryck för när de beskrev hur svårigheten att hitta något också kan locka en att lägga ned ännu mer tid på sin sökning:

Ip12: Ja, det tar ju längre tid om man inte hittar nåt. För då blir man lite:
”men nåt spår måste (Ip13: mm) ju finnas nånstans!”

Vi har i detta avsnitt beskrivit de motiv och förklaringar som intervjupersonerna framhåller till varför de använder sig av nätgranskningar. Samtidigt som rekryterarna lyfte fördelarna med praktiken beskrev de – antingen självmant eller som svar på våra frågor – även flera nackdelar och problem med sökningarna under intervjuerna, vilket vi utvecklar i nästa avsnitt.

Ett tveeggat verktyg?

I det följande beskriver vi vad rekryterarna lyfter fram som positivt med nätgranskningarna och hur metoden anses möjliggöra det som redovisats ovan, dvs. de motiv som ligger bakom sökningarna. Vi återger också det som intervjupersonerna lyfter som eventuella begränsningar, svårigheter eller risker med att använda nätgranskningarna, liksom hur man genom professionella arbetsformer och förhållningssätt ändå kan låta fördelarna väga över. I synnerhet diskuterar vi de resonemang som förs i relation till etiska och källkritiska aspekter av att söka information om jobbsökande på nätet.

Metodens fördelar

I samband med att vi pratar om nätgranskningens fördelar kan framhållas att det finns de som hävdar att de ”självklart” använder nätsökningar, att man alltid ”bör” göra dem och att man gärna hade gjort fler ifall man hade haft tiden till det. Vidare finns det de som pekar på att det är ett verktyg med ”bara fördelar” så länge man använder sökningarna på det sätt som de använder det, dvs. mer riktat, avgränsat och strukturerat i linje med psykometrisk modell. Denna typ av villkor, och de risker som man ser med metoden ifall man inte arbetar strukturerat, kommer vi att gå in på mer i nästa avsnitt.

Det som anges som motiven för att göra sökningarna lyfts ofta även som nätgranskningarnas fördelar. I detta avsnitt fokuserar vi på de fördelar som anges utöver vad det som vi redan tagit upp som procedur-, roll- och självförverkligandemotiv. De fördelar som rekryterarna talar om är att det är snabbt, enkelt och effektivt, att informationen är mer pålitlig än information som kommer från den sökande eller referenspersoner, att det leder till bättre anställningsbeslut, att det ger möjlighet att ta del av information som inte kan nås på andra sätt och att det ger en rättvisare bild av den sökande.

Till att börja med framhåller rekryterarna alltså nätgranskning som ett *enkelt, lättillgängligt och (tids)effektivt* verktyg jämfört med andra metoder för informationssökning. Metoden omtalas som något man kan använda som en ”rutincheck” eller ”ett tröskeltest”, dvs. en extrakontroll som inte tar någon tid eller några egentliga resurser i anspråk. Sökningarna är då, såsom rekryteraren i citatet hävdar, något som går ”jättesnabbt” att göra:

Ip23: Om man googlar så tittar man jättesnabbt på första träffarna bara, så att det inte är nåt man studsar på, eller...Ja, både positivt och negativt liksom. Och det går ju jättesnabbt att göra det.

I detta sammanhang kan nämnas att det bland våra intervjupersoner också finns de som menar att nätgranskningarna visserligen tar mer tid i anspråk, men att de samtidigt tillför ett värde som gör det effektivt. För arbetsgivaren nedan gäller detta inte minst i relation till ett långsiktigt rekryteringsarbete:

Intervjuare: Men betyder det att du lägger mer *tid* på varje rekrytering nu då?

Ip35: Ja, det gör jag i den bemärkelsen att jag håller mig uppdaterad på LinkedIn. Jag lägger ner två-tre timmar i månaden på någonting jag normalt aldrig skulle ha gjort. För det är ju så att, hittar vi en intressant person, [genom] att vi bara håller oss uppdaterade, så kanske vi omvärderar vår affärsplan tidsmässigt.

Att kontinuerligt göra sökningar kan, som rekryteraren pekar på i citatet ovan, innebära att man hittar lämpliga medarbetare för positioner som man i nuläget inte rekryterar för. Dessa fynd kan göra att man beslutar sig för att ta tillfället i akt och tillsätta en tjänst som man kanske annars hade avvaktat med.

Vidare framställs nätgranskning, i linje med vad Berkelaar och Buzzanell (2015) hävdar, som ett verktyg som ger *mer pålitlig information* om den sökande. Med nätgranskningen som komplement till andra metoder upplever man att man också kan komma närmare något slags sanning om en kandidat genom att man kan verifiera sökandes egna uppgifter och konstatera, såsom en av rekryterarna påpekar, att: ”ok, du har den typ av bakgrund som du säger att du har”. Därmed bidrar nätgranskningarna också till *en högre grad av säkerhet* inför rekryteringsbesluten, med det underliggande antagandet att rekryterarna därmed också blir bättre.

En ytterligare fördel med metoden ligger i upplevelsen av att nätgranskningarna ger tillgång till *information som inte kan fås (lika lätt) på andra sätt*. Detta gäller t.ex. den sökandes värdegrund eller relationella beteenden:

Intervjuare: Vad skulle ni säga att dom här bakgrundskontrollerna tillför som man inte får fram med andra metoder?

Ip8: Det är det här abnorma så att säga.

(Skratt)

Ip8: Det är ju oftast inne på den privata sfären, det är det ju.

...

Ip12: Jag tror inte att vi hade hittat det i en intervju. För oftast är det ju sånt som man vill undanhålla, men det är ändå offentligt. Så det blir ju (lätt skratt) det blir ju lite... Det är en intervju, det är inte... Man väljer oftast vad man berättar för en arbetsgivare i en intervjusituation, man har ju den möjligheten att... Är det nåt man inte vill ska komma fram, så går det ju oftast att dölja det under just en intervju. Så djupa blir ju aldrig intervjuerna. Även om man försöker komma ner så djupt som möjligt, så blir det ju aldrig så in på skinnen. Dom flesta klarar ju att styra vad man säger under en till två timmar, vad en sån intervju max tar.

Som framgår av de båda citaten här ovan så utgörs denna typ av information i regel av sådant som den jobbsökande själv inte önskat delge till arbetsgivaren och där man också kan komma att inhämta information från sidor och forum som uppenbart är av en mer privat karaktär. Denna föreställning om att nätgranskningar ger en mer sann bild av den sökande kan dock ifrågasättas utifrån att många också begränsar, ”städar”, eller på andra sätt manipulerar den bild av sig själva som de förmedlar på nätet (se Berkelaar 2016).

Utöver att man via nätgranskningarna anses kunna få tillgång till sådant som den sökande vill dölja, så kan sökningarna också uppenbara sådant som är till den sökandes fördel men som hen förbisett att lyfta i ansökningshandlingar och intervju, exempelvis fritidsintressen. Här pekar några av intervjupersonerna på att nätgranskningarna på så sätt också kan gynna enskilda jobbsökande, kanske i synnerhet minoriteter, genom att det *ger en rättvisare bild och bedömning* av kandidater. Detta illustreras bland annat av nedanstående citat med en mångfaldssträvande rekryterare som exemplifierar hur nätgranskningen bidragit till en mer positiv bild av den sökande, vilket i förlängningen också ledde till en anställning:

Ip19: Jag känner att vi skulle behöva bättra på vår mångfald, generellt sett. /.../ Så därför har jag bestämt mig för att jag ska kalla så många som jag känner att det kan finnas nånting ändå hos den här personen. [Då] så ska jag

träffa dom. För [att] inte bry mig om stavfel eller luckor i CV:n eller, typiskt så här, känna att: ”det här kanske inte var kurs-ettan”. De ska få en bättre chans. Och där, faktiskt bara häromdan, så var det just en sån person som jag kände att: ”egentligen helt irrelevant bakgrund för oss, men...” Ja, ur det här perspektivet: ”jamen ok, jag träffar honom ändå.” Och så googlade jag lite och så dök det upp massa bra grejer: att han just hade varit aktiv i kärlivet, och såna här saker. Som jag kände att: ”ok, det bor en entreprenör i den här personen, fastän att det inte syns av CV:n” [...] Och [jag] träffade honom och det bekräftades. Så det kan gå åt båda hållen.

I detta fall beskriver rekryteraren hur hon aktivt försökte förbättra sitt intryck av kandidaten. Genom att söka efter information på nätet hittade hon uppgifter som gjorde att kandidaten kom att bedömas som anställningsbar.

Begränsningar, svårigheter och risker

De nackdelar som lyfts fram i intervjuerna kan delas in i upplevda begränsningar och svårigheter med metoden respektive hypotetiska risker som framkommer i rekryterarnas resonemang, inte minst i samband med tal om etiska och källkritiska avvägningar. Vidare kan intervjupersonernas resonemang kopplas till sökprocessen å ena sidan, och bedömningsfasen å den andra. I detta avsnitt presenterar vi dessa nackdelar och visar hur rekryterarna resonerar kring hur man bäst förhåller sig till dessa risker.

Låt oss börja med de svårigheter som relateras till själva sökningarna. Här pekar rekryterarna på att internet utgör en ”jätteyta” där man bara kan skumma den information som finns och att den som vill dölja något ändå kan göra det. Många upplever också att det är sällan som man hittar något ”av värde” och att man utifrån det kan känna sig tveksam till hur tidseffektiv metoden egentligen är. Vidare lyfts att det är särskilt svårt att hitta sökande med vanliga namn (såväl svenska som utländska namn), vilket innebär att vissa sökande granskas mer noggrant än andra. Som den intervjuade förvaltningschefen pekar på nedan, innebär detta också att olika sökanden behandlas olika i rekryteringsprocessen:

Ip20: Men dom som det tar för lång tid att få träffar på- Och då kan man ju tänka sig, [att] det blir olikhet här. För den jag råkar få träff på [och] den jag inte får- Alltså, det blir nåt slags ojämligt.

Ytterligare något som synliggörs här är att man inte gärna vill lägga ”för lång tid” på sökningarna. Detta är förståeligt utifrån att metoden värderas positivt inte minst utifrån att den uppfattas som så tidseffektiv. Samtidigt tycks det alltså som att nätgranskningarna blir tidseffektiva just genom att man begränsar den tid de tillåts ta. Liksom för alla verktyg ligger detta förstås i användarens händer: det är rekryteraren själv som behöver reglera den tid man lägger på sökningarna. Att metoden annars kan vara mycket tidsödande illustreras av citatet nedan:

Ip19: Jag mäter ju inte heller riktigt hur lång tid rekryteringsprocessen tar. Men det kan ju, som med allt surfande höll jag på att säga, också äta oceaner av tid. Framför allt om man hittar nåt som man kan gräva vidare i och vidare i... Helt plötsligt så har det gått en timma och så bara: ”oj, vart tog tiden vägen?” Så är det ju. [skrattar] Sjuk värld vi lever i, kan man ju ibland känna.

Vidare beskriver rekryterarna en rad svårigheter och risker relaterade till hur man kan värdera, bedöma och följa upp de uppgifter som man får fram via en sökning på nätet. Svårigheten i att värdera informationen på ett tillförlitligt sätt kopplas bland annat till den *bristande reliabilitet och bedömningsproblem* som ligger i materialet och metoden som sådan. Här är det alltså snarare källkritiska och metodiska begränsningar som lyfts fram:

Ip01: Det behöver ju inte ens vara en själv som det står om, det kan ju bara vara en som har samma namn. Och så [har det] blivit ett missförstånd, beroende på- Eller det kanske är nåt ex som känner sig illa behandlad och skriver elakheter, eller... Man måste ju verkligen ta allting med en nypa salt.

Bland de utbildade personalvetarna förs dessa resonemang också i relation till vad vi kan utläsa som en psykometrisk ansats till rekrytering (ex. Billsberry 2008), där man uttrycker en viss frustration inför att nätsökningarna inte sker systematiskt eller utifrån en vetenskaplig grund:

Ip18: När vi läste rekrytering... Det fanns inte med: validiteten av internetsökningar. Utan alla dom gamla hederliga medlen ända ner till grafologi fanns med, för det har funnits länge. Men internetsökningar: hur man ska förhålla-? Det är ingen del av min utbildning. Så jag kan liksom inte säga att jag har någon vetenskaplig grund för hur jag ska använda det, vilket jag tycker att jag har för andra metoder och kan säga att ”dom här metoderna är bra och dom här är mindre bra och dom här är osäkra”

Det upplevs också svårt att värdera tillförlitligheten, aktualiteten och relevansen av information på sociala medier. I relation till det framställs det som en felkälla i att det inte automatiskt ger den sökande en chans att förklara sig själv. I grund och botten handlar detta om *riskan för subjektiva bedömningar* och att bedöma den jobbsökande på fel grunder och felaktiga intryck, eller att man framförallt rekryterar personer som liknar en själv, vilket kan leda till att man väljer bort kompetent personal:

Intervjuare: Tror du att dina rekryteringar blir bättre när du kollar Facebook än om du inte hade gjort det?

Ip36: Nej. Det tror jag inte. Eller, det kanske ger... Nej, jag vet faktiskt inte. Hade vi varit i en större stad så hade man kanske lagt mer [tid på sökningar]. Nu vet man ju ofta vilka det är som söker, så... Nej, jag vet inte. Kanske vi missar folk för mina fördomar som säger mig saker [och] som gör att jag missar jätteduktiga personer? Men det vet jag ju inte.

I citatet ovan fokuserar intervjupersonen på att det är organisationerna som riskerar att missa kompetenta personer, men det finns också exempel där man pekar på problemet utifrån ett rättviseperspektiv. Mer specifikt framhålls risken för att vissa grupper av sökanden bedöms mer negativt än andra, att man värderar negativ info som mer avgörande än positiv, eller att man inte ger den sökande en "ärlig chans" att förklara eller contextualisera information.

Samtidigt är det en viktig del i rekryterarnas yrkesidentitet att visa att de kan förhålla sig objektivt, kritiskt och distanserat till den information de får fram via nätgranskning. I många av intervjuerna används just beskrivningen av rekryteraren själv som "professionell" för att underbygga påståenden om att man förhåller sig öppensinnat och icke-diskriminerande till det material man hittar, eller att ens bedömning är strikt kompetensbaserad:

Ip05: Där handlar det ju om att vara professionell i ställningstaganden och det här med hur man strukturerar upp- Det där är vad jag menar, [om] man tittar på kompetensbaserad rekrytering så är det en metod för att göra det så objektivt som det bara går. Och det tänker jag mig att man använder även vid internetsökning. Det vill säga, återigen där så är det ju det som är relevant för tjänsten som vi ska leta efter. Och vi ska inte blanda in andra delar, eller andra informationer som kommer fram, eller liknande

Rekryterarna lutar sig många gånger på sin professionalitet när de hävdar att det inte är något stort problem att de i sökningarna stöter på privat eller känslig information därför att de är "tränade" i, och därför kan "välja", att bortse från irrelevant information.

Många av intervjupersonerna resonerar dock, i linje med den sociala modellens kritik gentemot den psykometriska, betydligt mer självkritiskt och problematiserande kring sin (och andras) *oförmåga till objektiva bedömningar* (jmf Bolander 2002). Här framhålls både svårigheterna att arbeta systematiskt med det material man hittar på nätet och att inte låta bedömningen påverkas av ens egna värderingar och förförståelse kring vad man får upp om en sökande:

Ip10: Problemet är ju att det du vet, det vet du.

....

Ip14: Hur mycket låter vi oss påverkas? [...] Det är ju inte säkert att man kan påverka sig själv och styra det.

Dessa två citat pekar just på svårigheten att tänka bort den information man hittat, dvs. att det inte alltid är så enkelt att "välja" vad man baserar sin bedömning på. Men intervjuerna visar också på att man som rekryterare kanske inte heller alltid vill tänka bort information.

Denna ambivalens till metoden och den information man kan nå uttrycks också i intervjupersonernas resonemang om den svåra balansgången mellan att kunna beakta

det personliga och samtidigt respektera den sökandes integritet, samt balansgången mellan att begränsa sig till den information som är relevant för arbetsuppgifterna och möjligheten att få veta mycket mer:

Ip31: Alltså det är lite tveeggat detta. Hur mycket vill man veta? Alltså här: (refererar till en lättklädd bild på en kvinnlig sökande). Vi vill ha en bra och duktig (yrkesutövare), engagerad i sitt arbete, trevlig och sitta och dricka kaffe med, allt detta, socialt. Vad den personen sen gör, utanför, det är i grunden den personens privatsak, som vi inte ska lägga oss i. Så det här är tveeggat. Det stör mig lite att jag såg det.

Återigen ser vi hur den psykometriska modellen har en stark betydelse för rekryterarnas bild av den ideala rekryteringsprocessen. Rekryteraren beskriver att de vill ha en "bra och duktig" person som fungerar socialt på arbetsplatsen. Intresset för den sociala kompetensen i arbetsgruppen kan ses som en konkurrerande diskurs där större vikt fästs vid personliga egenskaper. Samtidigt gör rekryteraren i citatet ovan en gränsdragning mellan det som sker utanför arbetstid ("privatsak") och det som sker på arbetstid. Intresset för den sociala kompetensen framstår på det sättet som en del av ett kompetensbaserad rekryteringsideal och det är i relation till det som (o)förmågan att kunna förhålla sig till information om privatlivet, som den lättklädda bilden, framställs som en av metodens svårigheter.

Med syftet att motverka de problem som beskrivits ovan (t.ex. subjektiva bedömningar eller beslut baserat på felaktig information) framhålls betydelsen av att arbeta källkritiskt och att inte ta alla sökträffar för sanna, att ta hjälp av kollegor för gemensamma bedömningar, att reflektera kring ens grunder för bortval och att ta hänsyn till kontexten. Vad gäller kontexten handlar detta många gånger om att visa förståelse för vad som sägs i frustration, för att relationen arbetstagare - arbetsgivare inte alltid kan vara konfliktfri, för att äldre syns mindre på nätet och att yngre delar mer av sådant som rekryteraren skulle bedöma som privat. Yngre sökandes "dumheter", postande av festbilder, eller unga tjejers foton, ursäktas på liknande vis med hänvisning till ålder. Det senare tycks dock främst gälla i den mån som ens "omdömeslöshet" eller "bristande personliga mognad" inte bedöms som problem i relation till tjänsten.

Vi kan konstatera att värderingar av nätgranskningar som metod formuleras på olika sätt beroende på hur sökningarna görs och används. De riktade granskningarna (vilka betecknas som ett "viktigt verktyg") ställs t.ex. i kontrast till de öppna sök som liknas vid att fiska fiskdamm. Det som definieras som subjektiva, okritiska och oprofessionella sökningar ställs mot objektiva, kritiska och professionella. Även om försök görs till att synliggöra hur metoden kan användas på ett konstruktivt och etiskt sätt, finns i intervjuerna också uttryck för ambivalens där man är tveksam till huruvida fördelarna eller nackdelarna överväger.

I jämförelse med andra verktyg

I samband med tal om nackdelarna med nätgranskningar jämförs metoden ofta med andra verktyg i rekryteringsprocessen. Rekryterarna påpekar t.ex. att den sökandes omdöme fångas bättre av referenssamtal, eller att nätgranskningar är ett trubbigt verktyg för att bedöma exempelvis skriftlig förmåga eller ledarskaps- och konfliktförmåga. En intervjuperson konstaterar att det är omöjligt att googla på kandidatens personlighet, och att det är den som är viktigast av allt. Här framhålls alltså att användningen av nätgranskningar innebär en risk att man får en *mindre reliabel process*. Dessutom, menar vissa, riskerar man att – ifall sökträffar på nätet får fungera som facit – också *undergräva den professionella intuitionen*, dvs. rekryterarens självtillit och erfarenhetsbaserade kunskap:

Ip26: Risken som kan finnas är att om du som rekryterare börjar förlita dig för mycket på dom uppgifterna som du får fram via nätet, så kan ditt eget omdöme fördunklas litegrann. Att du kanske börjar ta mindre hänsyn till persontester och till djupintervjuer, utan förlitar dig mer på resultatet som du fått fram via internetsökningen. Och då är man fel ute.

Känslan av att *andra verktyg är viktigare* framhålls också av rekryterare som samtidigt uttrycker sig mindre kritiskt till nätgranskningarna. Personligt möte, intervjuer och referenstagning har, menar dessa intervjupersoner, en större tyngd i processen. Upplevelsen är dock inte, så som beskrivs ovan, att dessa verktyg riskerar att konkurreras ut till fördel för nätgranskningarna.

I jämförelse med andra metoder i rekryteringsprocessen, och i diskussioner kring vad sökningarna tillför processen, förekommer det att rekryterarna har svårt att svara på varför sökningarna görs. Fastän det allra vanligaste utfallet uppges vara att man inte hittar någonting utav värde så tillämpas metoden. I citatet nedan pratar rekryterarna om hur de upplever sig ”famla” i användandet av nätgranskningar som ett relativt nytt verktyg:

Ip15: I totalen så kanske det spelar in väldigt, väldigt lite.

Ip16: Så varför gör vi det egentligen?

Ip15: Nej, precis.

(Alla skrattar högt)

Ip16: Nej, men det är väl det att man håller fortfarande på och famlar sig fram i... LinkedIn är en sak, men just det här... Man famlar sig fram. Vad är det man kan hitta? Och hur kan man göra? Och på vilket sätt? [...]

Intervjuare: Mm. Så man har liksom inte riktigt någon systematik eller metodik i...

Ip16: Nej... och det kanske man borde ha egentligen. Och jag tror nog att det finns dom som har det. Till exempel dom som jobbar med IT-tjänster eller vad det nu är för nånting.

En annan rekryterare framhåller att hans utbildning som personalvetare innehöll utbildning om tillförlitligheten i grafologi men inget om nätgranskningar eller hur de ska användas, vilket också bidrar till upplevelsen av att "famla" jämfört med när han använder andra metoder.

Möjligheten att göra nätgranskningar framställs av rekryterarna som en frestelse, som en del av det "moderna", och som något som är svårt att säga nej till. Denna inställning till metoden kan förklara det faktum att man många gånger gör sökningarna utan att riktigt ha funderat igenom vad man hoppas uppnå med dem och trots de brister som framhålls i jämförelse med andra metoder.

Sammanfattning och diskussion

I denna text har vi visat på hur och när nätgranskningar görs av rekryterande personal och arbetsgivare och vilken information de letar efter. Vi har också visat hur metoden motiveras och värderas av våra intervjupersoner. Medan tidigare forskning (t.ex. Berkelaar 2010) visat hur metoden motiveras och används för att kunna bedöma sökanden, synliggör vi i analysen ytterligare två grupper av motiv. De motiv som rekryterarna i vår studie lyfter fram till varför nätgranskningar görs har vi delat in i tre kategorier: procedurmotiv, rollmotiv och självförverkligande motiv. De två senare grupperna av motiv berör teman som ligger delvis utanför vad som systematiseras och beskrivs i de olika rekryteringsmodellernas förslag till urvalsproceduren och urvalsgrunder.

I procedurmotiven ingår att underlätta själva processen och flera av de fördelar som lyfts fram med verktyget, t.ex. att det upplevs som snabbt och lättillgängligt, formuleras i relation till just dessa motiv. I procedurmotiven ingår även att bedöma kompetenser, färdigheter, kvalifikationer och personlig lämplighet, att skapa en anställningsbild av den sökande och etablera den som sann (jmf. Bolander och Sandberg 2013). I relation till dessa motiv brottas intervjupersonerna med frågor kring *vad* som ska beaktas, om och hur man kan bortse från information för att undvika att diskriminera eller exkludera kompetenta sökanden, och hur tillförlitlig informationen egentligen är. En fråga vi själva vill lyfta i relation till resultaten är hur tidseffektiv metoden egentligen är? Dessa frågor återkommer vi till längre fram.

Viljan att genomföra rekryteringsuppdraget utifrån ett professionellt ideal utgör grund för vad vi har betecknat som rollmotiv. Här eftersträvar rekryterarna att ge de sökande ett öppet, och empatiskt bemötande och en rättvis bedömning. Nätgranskningarna motiveras genom att de anses underlätta detta genom att man kan få en mer "sann" bild av den sökande och fånga upp positiva sidor och erfarenheter som den sökande själv inte presenterat. Genom att vara tidseffektiva möjliggör nätgranskningarna också att rekryteraren snabbt kan meddela sökande att de inte är intressanta för tjänsten i fråga och därmed inte spilla deras tid i onödan. Framförallt konstrueras rollmotiven dock i relation till den anställande organisationen. Att utföra sin roll rätt är att göra en noggrann och riskundvikande rekrytering och nätgranskningarna motiveras därmed utifrån detta.

Vidare har vi de självförverkligande motiven som har att göra med det som upplevs lustfyllt och givande med nätgranskningarna. Sökningarna görs inte alltid för att tillföra

något specifikt i processen eller för att säkra känslan av att den utförs professionellt. Det handlar också om att det kan vara spännande eller roligt att leta efter information om en person och att få en bild av personen att framträda tydligare.

Även om det är i procedurmotiven som vi enklast kan urskilja diskurser från de olika rekryteringsmodellerna, dvs. på vilka grunder som urval och beslut tas eller bör tas, så kan vi se hur tankarna kring det som modellerna vill möjliggöra återkommer också i rollmotiven och de självförverkligande motiven. Här återfinns t.ex. strävan efter att rekryteringen ska genomföras utförligt, noggrant och systematiskt, med en rättvis bedömning av de sökande som utfall. Det är dock i värderingen av metoden vi allra tydligast ser hur modellerna kommer i konflikt och förhandlas mot varandra.

Bristande systematik, diskrimineringsrisker och integritetsintrång

Nätsökningarna kan ses som ytterligare ett urvalsinstrument på samma sätt som intervjun eller referenstagningen (se Granberg 2003), men utgör ett nytt inslag i urvalsmodellen varför det – för många av de rekryterare som använder detta instrument – inte riktigt antagit den systematiska form som förväntas. När vi sammanfattar analysen av hur nätgranskningarna görs så framträder bilden av en metod som idag tillämpas mycket osystematiskt. En nätgranskning kan exempelvis vara något som görs på endast en av de sökande till en tjänst eftersom rekryteraren blev nyfiken på personen eller för att rekryteraren blev misstänksam mot något. Även i de fall där sökningarna satts i rutin, exempelvis genom att det görs på samtliga jobbsökande till en tjänst, på samtliga som kallats till intervju eller på alla i tätgruppen, så är själva utförandet av sökningen ofta fortsatt osystematisk. Trots att sökningarna ofta motiveras med att de kan ge information om kompetenser och kvalifikationer som är relevanta för arbetsuppgifterna tycks det endast vara i undantagsfall som sökningarna utförs med utgångspunkt i kravprofilen. Ibland beskriver rekryterarna hur de går tillväga för att söka efter sådan yrkesspecifik information, exempelvis genom att granska websidor som är uppbyggda av den sökande. Men i de flesta fall saknas det koppling mellan hur sökningarna görs och den information som rekryterarna säger sig leta efter.

Vi kan här konstatera att det som bedöms som arbetsrelevant information inte alltid begränsas till vad som på förhand har specificerats i en eventuell kravprofil. Den information som rekryterarna uttolkar och värderar innehåller många gånger en bredare uppsättning av personliga kompetenser och kvalifikationer, karaktäristika och intressen. Detta gäller även för de som pratar om att de rekryterar kompetensbaserat eller att de enbart värderar arbetsrelevant information. Det tycks ibland ske en efterhandskonstruktion där det som bedöms som relevant eller användbar information också definieras som publik och arbetsrelaterad. Utifrån en social ansats och ambitionen att den jobbsökande ska matchas mot organisationen – antingen supplementärt eller komplementärt – kan likaså sökningar efter mer personlig information som grund för

bedömning motiveras. Detta då fritidsintressen eller tidigare livserfarenheter avslöjar något om hur du är som person.

Rekryterarna uttrycker själva en hel del tveksamhet kring vilken information som är arbetsrelevant bland den variation av mer personlig information som framkommer vid en nätsökning. Det kan handla om fritidsintressen, civilstatus, trosuppfattning och utseende. Huruvida den sökande spelar schack på fritiden framstår för många säkert som oskyldig bonusinformation som inte påverkar urvalet och som den sökande skulle ha kunnat uppge själv i ansökningshandlingarna. Annan information kan röra det som räknas som känsliga personuppgifter: uppgifter om sexualitet, hälsa, trostillhörighet, etnicitet och politiskt eller fackligt engagemang. Enligt dataskyddsförordningen (EU 2016/679) får sådan information inte behandlas utan samtycke, exempelvis får det inte föras in i ett datorprogram eller webbaserat verktyg för rekrytering eller personalärenden. I stor utsträckning överensstämmer dataskyddsförordningens klassificering av känsliga personuppgifter med de diskrimineringsgrunder som anges i diskrimineringslagen (SFS 2008:567). Intervjupersonerna är medvetna om att nätgranskningarna bidrar med en hel del sådan information som inte får lov att användas i deras beslut om anställning. Även om vissa rekryterare framställer det som relativt enkelt att bortse från sådan information så problematiserar andra i vilken utsträckning det går att ”glömma” information som man redan tagit del av. Således innebär användandet av nätgranskningarna både en ökad diskrimineringsrisk, ett minskat utrymme för den jobbsökandes integritet och en ökad risk för subjektiva bedömningar och homosociala rekryteringar, något som många av intervjupersonerna uttrycker medvetenhet kring och försöker hitta strategier för.

Upplevelsen av bristande objektivitet och reliabilitet hos metoden problematiseras många gånger via tal som återspeglar ett psykometriskt ideal. Ett tänkbart sätt att förstå detta är i relation till vikten av att upprätthålla omgivningens tillit till den professionella rollen. Att agera på ett sätt som strider mot den professionella etiken och föreställningen om att rekryterares metoder och bedömningar är pålitliga, undergräver ett sådant tillitsskapande. Utifrån detta finns en önskan om mer systematik samt en problematiserande diskussion kring sådant som uppfattas som etiskt problematiskt. Av dessa skäl är det rimligt att överväga om nätgranskningar ska göras genom en ”enkel googling”, som en av intervjupersonerna beskrev sin metod, eftersom ett sådant tillvägagångssätt inte urskiljer mellan sökresultaten.

Att få så mycket information som möjligt: ett kärt besvär?

I rekryterarnas uppfattningar av vad den professionella rollen innebär ingår att vara insatt och påläst, kunna förekomma frågor och invändningar och därigenom framstå som kompetent. Här tycks informationsinhämtning ibland bli ett självändamål, dvs. det är inte drivet av en specifik önskan om att informationen ska bidra med något särskilt i rekryteringsprocessen, utan av uppfattningen att det alltid är bättre ju mer information man kan skaffa sig. Denna hållning kan ifrågasättas, vilket också görs av

flera av rekryterarna, både utifrån svårigheten att hitta och urskilja relevant information samt utifrån svårigheten att sedan värdera och tolka den information man hittat. Susskind och Susskind (2015:151) diskuterar risken för att vi ska drunkna i information. I vardagligt tal skulle vi kanske istället beteckna denna sökproblematik som problemet med nålen i höstacken, dvs. att det blir svårt att hitta användbar information i den mängd av information som gjorts tillgänglig via internet. Susskind och Susskind menar att fenomenet kan förstås som en teknologisk fördröjning⁸ i processandet av data till kunskap. Det som åsyftas här är en teoretisk distinktion mellan data, information, kunskap, förståelse och visshet (Ackoff 1989), vilken också återkopplar till den andra gruppen av problem relaterade till hur sökresultaten ska bedömas. Det som framkommer genom en nätsökning utgör i sig enbart data, vilka, genom rekryterarens utläsning, dock kan ge oss information om något. För att denna information ska bidra med kunskap, och i förlängningen förståelse och visshet, krävs det att vi bearbetar, tolkar och systematiserar informationen om de jobbsökande, dvs. att vi rör oss från sökfás till uppföljnings- och bedömningsfas. Det är också genom denna rörelse mot visshet som vi kan gå från ett fokus på vad som varit, till en vision av vad som kan bli (Bellinger m.fl. 2004). Det vill säga, det är först när sökresultaten tolkas och sätts i relation till annan information som de, möjligtvis, skulle kunna användas för att förutsäga den jobbsökandes framtida arbetsprestation. Som framgår av rekryterarnas egna diskussioner om vad som är svårt eller etiskt problematiskt med nätgranskningarna så är det också i denna senare del av processen som de största utmaningarna ligger. Även om vi kan se att rekryterarna har en hel del strategier för att helt eller delvis överkomma dessa problem, blir det tydligt hur sökningarna då samtidigt blir betydligt mer tidskrävande. Att söka efter information går, vilket intervjupersonerna ofta understryker, snabbt. Att komplettera, bearbeta och omvandla informationen så att man också får tillförlitlig kunskap om en individ kräver mer tid. Ifall nätgranskningarna skulle genomföras på ett systematiskt, genomtänkt, etiskt och källkritiskt sätt är det därför tveksamt om metoden är så tidseffektiv som rekryterarna ofta hävdar.

Innan du utför en nätgranskning

Det övergripande syftet med den här rapporten är att kritiskt diskutera nätgranskningarnas roll i rekryteringsprocessen. Vi har därför sammanfattat de viktigaste frågorna för ett kritiskt förhållningssätt i en checklista. Den är dels ett svar på de frågor vi fått under projektet från deltagare i studien och i olika forum där vi presenterat projektet. Frågorna har ofta handlat om vilken reliabilitet metoden har jämfört med andra metoder, om den bör användas och hur den i så fall ska användas. Dels är checklistan ett resultat av den strukturlöshet och bristande systematik som vi visar

8 Susskind och Susskind (2015) förutspår att lösningen på detta problem kommer ligga i nya teknologier som kan bistå i att sortera ut och tolka relevant data. Exempel på detta är s.k. "automated applicant ranking", dvs programvara som läser av nätinformation och – utifrån förangivna kriterier – listar de kandidater som bäst matchar arbetsgivarens profilbild (Faliagka, Tsaklidis & Tzimas 2012).

på i studien. Ett problem med detta, som vi ser det, är att sökningar på internet oreflekterat och slentrianmässigt blir en del av rekryteringsprocessen utan att det sker någon närmare eftertanke kring motiv och vad som skiljer en rekryteringsprocess och de nätgranskningar som görs inom ramen för den, från de nyfikenhetsdrivna sökningar som jag kanske gör på min nya granne, barnens lärare eller en kändis. Genom att inte skilja på dessa vardagliga sökningar och rekryterarens nätgranskningar förbiser eller osynliggör vi dessutom den maktposition som rekryteraren innehar och utifrån vilken nätgranskningen görs.

Innan du bestämmer dig för att använda nätgranskningar som en del i en rekryteringsprocess bör du därför ha funderat igenom och besvarat nedanstående frågor (Tabell 2). Om du redan använder nätgranskningar föreslår vi att du använder nedanstående punkter för att reflektera över din praktik och göra eventuella förändringar. Du bör ha genomfört samtliga punkter innan du använder nätgranskningar. Punkt 1-5 bör du dessutom specificera inför varje ny rekrytering. Punkt 7-10 bör du återkomma till då och då. Checklistan kan också användas som underlag för en kollegial diskussion om metodologiska och etiska aspekter av rekryteringen.

Tabell 2. Checklista

1. Vad är syftet med sökningen?
 - Vad ska nätgranskningen bidra med?
 - Vad vill jag hitta och varför vill jag hitta detta?
 - Vad tillför sökningen i relation till andra metoder och delar av rekryteringsprocessen?
2. Vilken information är relevant och varför?
 - Är personlig/privat information relevant eller bara yrkesrelaterad?
 - Om personlig/privat info är relevant:
 - Varför är den det?
 - Vilken vikt ska den ha i bedömningen?
 - Är detta information som specificeras i kravprofilen och i eventuell utlysningstext? Om inte, borde den? Eller på annat sätt kommuniceras till sökanden?
3. Är internetsökningar bästa sättet att få fatt på den information jag behöver?

- Finns det andra metoder som skulle fånga dessa aspekter bättre, exempelvis tester, intervjuer, referenssamtal eller annat?
4. Var och hur hittar jag den information jag är ute efter?
 - På vilka sidor kan jag hitta den information jag söker? Finns den på yrkesrelaterade sociala medier såsom LinkedIn? Finns den på sociala medier som även kan användas privat såsom Facebook? Är registersidor såsom Eniro eller Allabolag en tänkbar källa till den information jag söker? Kan informationen finnas på hemsidor eller bloggar tillhörande organisationer eller privatpersoner?
 - Är sökmotorer ett bra sätt att söka efter information? Vilka sökord ska jag i så fall använda?
 - Finns det sidor som *ej* bör granskas av etiska, tillförlitlighets- eller integritetsskäl?
 5. I vilken mån ska sökningen vara kopplad till kravprofilen?
 - Hur säkerställer jag att den är det? Fundera igenom val av sökord, sökkanalerna och hantering av sökresultat.
 6. Hur gammal kan informationen vara och ändå vara relevant?
 7. Hur kan jag arbeta källkritiskt vid tolkning av resultaten?
 - Hur kan jag bedöma äkthet, upphovsperson och vilken kontext informationen är publicerad i?
 8. Hur hanterar jag information som utgör känsliga personuppgifter eller kan kopplas till diskrimineringsgrunderna?
 - Vad gör jag exempelvis med information om tidigare ohälsa, starkt politiskt engagemang, rasistiska åsikter eller religiös tillhörighet? Om det inte ska påverka bedömningen, hur kan jag arbeta för att säkerställa att det inte gör det?
 9. Information till den sökande?

- Ska den sökande informeras i förväg om att nätgranskning utgör en del av processen?
- Ska resultatet av granskningen (så väl positiva som negativa resultat) följas upp med den sökande? Alltid eller bara i vissa fall? Vilka?

10. Dokumentation och delgivande till andra?

- Vilken information ska dokumenteras och hur?
- Vilken information kan delges till uppdragsgivare, chefer, medarbetare och andra berörda?

Referenser

- Ackoff RL (1989) From data to wisdom. *Journal of applied systems analysis* 16(1): 3-9.
- Akademikerförbundet SSR (2015) Etik i HR-arbetet: Etisk kod för personalvetare. Stockholm: SSR.
- Back MD, Stopfer JM, Vazire S, Gaddis S, Schmukle SC, Egloff B & Gosling SD (2010) Facebook profiles reflect actual personality, not self-idealization. *Psychological science* 21(3): 372-374.
- Backman C. (2012) Criminal Records in Sweden. Regulation of access to criminal records and the use of criminal backgroundchecks by employers. Doctoral Thesis, University of Gothenburg.
- Bellinger G, Castro D & Mills A (2004) Data, information, knowledge, and wisdom. Hämtat 2018-01-16 från: <https://pdfs.semanticscholar.org/b553/609347b9b8bc5698ccaef-823b3acc1128dd7.pdf>
- Bergström O (1998) Att passa in. Rekryteringsarbete i ett kunskapsintensivt företag. Göteborg: BAS.
- Berkelaar BL (2017) Different ways new information technologies influence conventional organizational practices and employment relationships: The case of cybervetting for personnel selection. *Human Relations* 70(9): 1115-1140.
- Berkelaar BL (2016) How implicit theories help differentiate approaches to online impression management: A preliminary typology. *New media & society* 19(2): 2039 -2058.
- Berkelaar BL (2014) Cybervetting, online information, and personnel selection: New transparency expectations and the emergence of a digital social contract. *Management Communication Quarterly* 28(4): 479-506.
- Berkelaar BL (2010) Cyber-vetting: Exploring the implications of online information for career capital and human capital decisions. Doctoral thesis, Purdue University.
- Berkelaar BL & Buzzanell PM (2015) Online employment screening and digital career capital: Exploring employers' use of online information for personnel selection. *Management Communication Quarterly* 29(1): 84-113.
- Berkelaar BL & Buzzanell PM (2014) Cybervetting, person-environment fit, and personnel selection: Employers' surveillance and sensemaking of job applicants' online information. *Journal of Applied Communication Research* 42(4): 456-476.

- Berkelaar BL, Scacco JM & Birdsell JL (2015) The worker as politician: How online information and electoral heuristics shape personnel selection and careers. *New media & society* 17(8): 1377-1396.
- Billsberry J (2008) *Experiencing Recruitment and Selection*. Chichester: John Wiley & Sons.
- Bolander P (2002) *Anställningsbilder och rekryteringsbeslut*. Doktorsavhandling, Handelshögskolan i Stockholm.
- Bolander P & Sandberg J (2013) How employee selection decisions are made in practice. *Organization Studies* 34(3): 285-311.
- Bowen DE, Ledford GE & Nathan BR (1991) Hiring for the organization, not the job. *The Executive* 5(4): 35-51.
- Caers R & Castelyns V (2011) LinkedIn and Facebook in Belgium: The influences and biases of social network sites in recruitment and selection procedures. *Social Science Computer Review* 29(4): 437-448.
- CareerBuilder (2008) One-in-Five Employers Use Social Networking Sites to Research Job Candidates. Hämtat från: www.careerbuilder.com/share/aboutus/pressreleasesdetail.aspx?id=pr459&sd=9%2f10%2f2008&ed=12%2f31%2f2008&siteid=cbpr&csc_cmp1=cb_pr459_
- Dahmström K (2000) *Från datainsamling till rapport – att göra en statistisk undersökning*. Lund: Studentlitteratur.
- Davison HK, Maraist CC, Hamilton RH & Bing MN (2011) To Screen or Not to Screen? Using the Internet for Selection Decisions. *Employee Responsibilities and Rights Journal* 24(1): 1-21.
- EU (2017/679) *General Data Protection Regulation*.
- Faliagka E, Tsakalidis A & Tzimas G (2012) An integrated e-recruitment system for automated personality mining and applicant ranking. *Internet research* 22(5): 551-568.
- Flick U (2002) *An introduction to qualitative research*. London: Sage.
- Granberg O (2003) *PA, OU: Personaladministration och organisationsutveckling*. Stockholm: Natur och kultur.
- Hedenus A. & Backman C. (2017) Explaining the Data Double: Confessions and Self-Examinations in Job Recruitments. *Surveillance and Society* 15(5): 640-654.
- Hedenus A, Backman C. & Håkansson P (kommande) Whom do you know? Recruiter's motives for accessing jobseeker's online networks. *The International Journal of Human Resource Management*.
- Herriot P (1992) Selection: The two subcultures. *The European Work and Organizational Psychologist* 2(2):129-140.
- Herriot P (1993) A paradigm bursting at the seams. *Journal of Organizational Behavior* 14(4): 371-375.
- Kluemper DH, Rosen PA & Mossholder KW (2012) Social Networking Websites, Personality Ratings, and the Organizational Context: More Than Meets the Eye? *Journal of Applied Social Psychology* 42(5): 1143-1172.

- Kluemper DH & Rosen PA (2009) Future employment selection methods: evaluating social networking web sites. *Journal of Managerial Psychology* 24(6): 567-580.
- Klotz AC, Motta Veiga SP, Buckley MR & Gavin MB (2013) The role of trustworthiness in recruitment and selection: A review and guide for future research. *Journal of Organizational Behavior* 34: 104-119.
- Kosinski M, Stillwell D & Graepel T (2013) Private traits and attributes are predictable from digital records of human behavior. *Proceedings of the National Academy of Sciences* 110(15): 5802-5805.
- Kotamraju NP, Ben Allouch S & van Wingerden K (2014) Employers' Use of Online Reputation and Social Network Sites in Job Applicant Screening and Hiring. In: Katz JE ed. *Living Inside Mobile Social Information*. Pp. 247-268. Dayton: Greyden Press.
- Kristof AL (1996) Person-organization fit: An integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications. *Personnel psychology* 49(1): 1-49.
- Larsen AK (2009) *Metod helt enkelt*. Malmö: Gleerups.
- Lindelöw M (2016) *Kompetensbaserad personalstrategi: hur du tar reda på vad organisationen behöver, bemannar den rätt och utvecklar den inför framtiden*. Stockholm: Natur & Kultur.
- Lindelöw M (2008) *Kompetensbaserad personalstrategi*. Stockholm: Natur & Kultur.
- Manpower (2011) Gränsen mellan privat och professionellt suddas ut på Facebook. Hämtat från: https://www.manpowergroup.se/PageFiles/344/110907_rapport_sociala_medier_2011.pdf
- Marcus B, Machilek F & Schütz A (2006) Personality in cyberspace: personal Web sites as media for personality expressions and impressions. *Journal of personality and social psychology* 90(6): 1014.
- Manpower (2009) Chefen kollar dig på webben. Hämtat från: www.mynewsdesk.com/se/pressroom/manpower/document/view/chefen-kollar-dig-paa-webben-3257
- Mason J (2002) *Qualitative researching*. London: Sage.
- McDonald P & Thompson P (2016) Social media(tion) and the reshaping of public/private boundaries in employment relations. *International Journal of Management Reviews* 18(1): 69-84.
- McDonald P, Thompson P & O'Connor P (2016) Profiling employees online: shifting public-private boundaries in organisational life. *Human Resource Management Journal*, 26(4): 541-556.
- Miller B & Munday P (2015) Follow the rules and no one will get hurt: performing boundary work to avoid negative interactions when using social network sites. *Information, Communication & Society* 18(2):187-201.
- Overman RW (1988) Personnel Selection in Private Industry: The Role of Security. *The Annals of the American Academy of Political and Social Science* 498: 34-42.
- Rosengren C & Ottosson M (2017) Employee monitoring in a digital context. In: Daniels J, Gregory K & McMillan Cottom T eds. *Digital Sociologies*. Pp. 181-194. Bristol: Policy Press.

- Roth PL, Bobko P, Van Iddekinge CH & Thatcher JB (2016) Social media in employee-selection-related decisions: A research agenda for uncharted territory. *Journal of Management* 42(1): 269-298.
- SFS 2008:567 Diskrimineringslagen
- Society for Human Resource Management. (2016). SHRM Survey Findings: Using Social Media for Talent Acquisition – Recruitment and Screening. Hämtad: 2017-12-18: <https://www.shrm.org/hr-today/trends-and-forecasting/research-and-surveys/Documents/SHRM-Social-Media-Recruiting-Screening-2015.pdf>
- Stockholms Handelskammare (2017) Sociala medier sällar bort fler vid rekrytering. Stockholm: Stockholms Handelskammare.
- Stoughton JW, Thompson LF & Meade AW (2015) Examining applicant reactions to the use of social networking websites in pre-employment screening. *Journal of Business and Psychology* 30(1): 73-88.
- Strauss A & Corbin J (1990) *Basics of qualitative research: Grounded theory procedures and techniques*. London: Sage.
- Susskind R & Susskind D (2015) *The Future of the Professions: How technology will transform the work of human experts*. Oxford: Oxford Uni. Press.
- Svensson L (2006) Profession, organisation, kollegialitet och ansvar. *Socialvetenskaplig tidskrift* (4): 301-319.
- Trottier D (2012) *Social media as surveillance: Rethinking visibility in a converging world*. Farnham: Ashgate.
- Van Iddekinge CH, Lanivich SE, Roth PL & Junco E (2016) Social media for selection? Validity and adverse impact potential of a Facebook-based assessment. *Journal of Management* 42(7): 1811-1835.
- van de Ven N, Bogaert A, Serlie A, Brandt MJ & Denissen, JJ (2017) Personality perception based on LinkedIn profiles. *Journal of Managerial Psychology* 32(6): 418-429.
- Vitak J, Lampe C, Gray R & Ellison NB (2012 February). Why won't you be my Facebook friend? Strategies for managing context collapse in the workplace. *The 2012 iConference*. Pp. 555-557. February (proceedings).

Bilaga A. Sökkällor och användningsområden

| Källa | Användningsområde | Exempel |
|----------|--|--|
| LinkedIn | Används i huvudsak för tjänster som kräver högskoleutbildning. Anses sällan relevant för tjänster med låga utbildningskrav. | IP01: LinkedIn kan jag använda också. För det kan vara bra för att se- Till exempel så har jag [sökt där] nån gång, när vi ska rekrytera nån som ska ha en mer avancerad roll, eller senior roll, och som kanske ska ha ansvar för affärsutveckling och så IP33: LinkedIn finns nästan [inte], det finns väldigt sällan parkeringsvakter där kan man väl säga |
| Facebook | Kan både anses som en källa till information av personlig karaktär och som en källa till arbetsrelaterad information. Väljs bort av vissa med hänvisning till att det är ett privat forum. Används av andra. | IP36: Och då, självklart, så facebookar jag ju dom allihopa. IP13: Facebook tycker jag, det är oftast lite för privat för att va intressant |

| | | |
|------------------------------|--|---|
| Allabolag.se och liknande | Att få information om företagande är viktigt för att få en bild av den sökandes kvalifikationer men också av eventuellt konkurrerande engagemang | Intervjuare: Vad är dina vanligaste träffar? IP19: Det är, ifall man har egen firma, så finns den på AllaBolag och olika varianter där |
| Eniro, Hitta och liknande | Används för att söka efter adressuppgifter, civilstatus och boendesituation | IP12: Ibland så söker jag på samma adress för att se- Och framför allt nu när det är lägenhetsnummer i adressen så kan man få fram vilka andra [som] bor i samma lägenhet. Och ibland är det ju inget konstigt. Och ibland så kan det ju ringa nån klocka på sånt också |

| | | |
|--|--|---|
| <p>Övriga (t.ex. Instagram, Twitter, Finest, Stureplan, Flickr, Vinebox, bloggar och hemsidor)</p> | <p>Sociala medier baserade på bilder, anonyma tjänster eller användarnamn, ges i intervjuerna som exempel på källa till personlig information som beskriver den sökandes intressen, personlighet och moral. Flera bedömer dock denna typ av information som alltför privat eller irrelevant.</p> | <p>IP32: Ja, det är allt från Instagram till Rejta, och sen har vi ju den här där du kan va anonym och kommentera på i princip allting /.../ Vad vi primärt söker, där /.../ Individen tänker sig inte alltid för i att man går ut i sociala medier och snackar skit om tidigare arbetsgivare, nuvarande arbetsgivare. Man kanske i det också lämnar ut företagsinformation som strider mot ditt anställningskontrakt, din lojalitet. Det searchar vi efter. Har man den benägenheten att gå ut i olika sociala medier och snacka skit?</p> |
|--|--|---|



ARBETSLIV I OMVANDLING

01 2018

ANNA HEDENUS & CHRISTEL BACKMAN

NÄTGRANSKNING I SAMBAND MED REKRYTERING: HUR, VAD OCH VAFÖR (INTE)?

ATT REKRYTERARE OCH ARBETSGIVARE ANVÄNDER SIG AV INFORMATIONSSÖKNING OCH BAKGRUNDSKONTROLLER PÅ NÄTET ÄR ETT ALLT MER FÖREKOMMANDE INSLAG I REKRYTERINGSPROCESSER, BÅDE I SVERIGE OCH I ANDRA LÄNDER. DENNA TEXT VÄNDER SIG TILL SÅVÄL FORSKARE SOM YRKESVERKSAMMA OCH BEHANDLAR FRÅGOR OM HUR, NÄR OCH VARFÖR SÅDANA NÄTGRANSKNINGAR ANVÄNDS BLAND ARBETSGIVARE OCH REKRYTERARE I SVERIGE.

I REGEL GENOMFÖRS NÄTGRANSKNINGARNA OSYSTEMATISKT, SNABBT OCH UTAN KOPPLING TILL KRAVPROFILEN. DE SKÄL SOM REKRYTERARNA ANGER KAN KATEGORISERAS SOM: 1) PROCEDURMOTIV SOM HANDLAR OM ATT FÖRENKLA REKRYTERINGSPROCESSEN OCH HITTA UNDERLAG FÖR BEDÖMNING OCH URVAL, 2) ROLLMOTIV SOM KOPPLAS TILL FÖRESTÄLLNINGAR OM VAD DEN PROFESSIONELLA ROLLEN INNEBÄR OCH 3) SJÄLVFÖRVERKLIGANDE MOTIV SOM SPEGLAR ATT REKRYTERAREN UPPEVER ANVÄNDANDET SOM ROLIGT ELLER BEKRÄFTANDE.

BLAND SÅVÄL POSITIVA SOM KRITISKA OMDÖMEN OM METODEN LYFTS TIDS-, OBJEKTIVITETS- OCH RELIABILITETSASPEKTER FRAM. UTÖVER DETTA AKTUALISERAR NÄTGRANSKNINGAR OCKSÅ EN RAD ETISKA AVVÄGNINGAR SOM DISKUTERAS I ARTIKELN. AVSLUTNINGSVIS HAR FÖRFATTARNA SAMMANSTÄLLT EN CHECKLISTA FÖR REKRYTERANDE PERSONAL MED FRÅGOR SOM REKRYTERARE BÖR TA STÄLLNING TILL FÖRE ANVÄNDANDET AV NÄTGRANSKNINGAR FÖR ATT SÄKERSTÄLLA ATT DE, OM DE ANVÄNDS, GÖRS PÅ ETT MEDVETET, ETISKT OCH PROFESSIONELLT SÄTT.

ISBN: 978-91-87521-15-7

ISSN 1404-8426

Redaktör: Calle Rosengren



ARBETSLIV I OMVANDLING

är utgiven av Institutionen för designvetenskap (LTH), Lunds universitet i samarbete med Forum för arbetslivsforskning (FALF), Centrum för tillämpad arbetslivsforskning och utvärdering (CTA) Malmö högskola, och Institutionen för arbetsvetenskap, ekonomi och miljöpsykologi, SLU Alnarp.



LUNDS UNIVERSITET



ARBETSLIV I OMVANDLING

Institutionen för designvetenskap (LTH)
Lunds universitet
Box 42
221 00 Lund