

Södertörns Högskola
Institutionen för ekonomi och företagande
Kandidatuppsats 10 poäng
Vårterminen 2007
Handledare: Besrat Tesfaye och Karl Gratzner
Version 8
2007-08-07

södertörns
högskola

UNIVERSITY COLLEGE

En studie om hur stereotyper påverkar hur bemanningsföretag selekterar i samband med rekrytering

Författare:
Lovisa Hedlund
Sara Simone

Sammanfattning

I en globaliserad värld rör sig människor lättare över landsgränser. Samhällen blir mångkulturella. Om mångfalden främjas leder det till en positiv samhällsekonomisk utveckling. För att möjliggöra det krävs en bra integrationspolitik och ett aktivt arbete mot diskriminering och för jämställdhet framför allt på arbetsmarknaden.

Att bli behandlad annorlunda på grund av etnicitet, religion, sexuell läggning eller funktionshinder är enligt lag diskriminerande. Ett led i att förhindra diskriminering på arbetsmarknaden är upprättandet av lagen om förbud mot diskriminering (Lagrum 2003:307). Lagen verkar dock vara svår att följa och lagbrott är svåra att kontrollera. Endast 4 domar av 300 anmälda diskrimineringsfall verkställdes förra året.

Vi har valt att i den här studien undersöka om det förekommer diskriminering i samband med bemanningsföretagens rekrytering (delfråga 1) och om företagen i bemanningsbranschen arbetar mot diskriminering på den egna arbetsplatsen (delfråga 2). Bemanningsbranschen har valts då många anställningar i dag går via ett bemanningsföretag, dessutom förväntas branschens omfattning på arbetsmarknaden att öka.

Genom en intervju med en rekryteringsansvarig på ett bemanningsföretag i Stockholm samt en mindre omfattande enkätundersökning med fem olika bemanningsföretag, visade det sig att diskriminering förekommer i bemanningsbranschen och i företagens rekryteringsprocess.

Slutsatsen på delfråga 1 i problemformuleringen visar att bemanningsföretagens rekryteringen är uppbyggd så att personliga värderingar, fördomar och attityder påverkar vem som kvalificeras som tänkbar kandidat. Rekryterarnas tidigare erfarenheter styr deras handlande i rekryteringen och det innebär att det som känns främmande och som man inte har kunskap om ofta väljs bort. Slutsatsen på delfråga 2 i problemformuleringen visar att det mesta talar för att diskriminering förekommer på bemanningsföretagens egna arbetsplatser. Slutsatsen på delfråga 3 i problemformuleringen visar att det bland rekryterarna finns en uppfattning om att företaget där de arbetar har ett målinriktat arbete mot diskriminering men att vetskapen om diskrimineringsarbetets tillämpning saknas. Rekryterarna menar att diskriminering

förekommer på deras arbetsplats och det visar sig i deras arbete samt att vissa har själva känt sig diskriminerade.

Definitioner och förtydligande av begrepp

Arbetsrätten är den del av rättsordningen som omfattar reglerna om kollektivavtal, anställningsavtal och förhållandet i övrigt mellan arbetsgivare och arbetstagare samt den offentlighetsrättsliga skyddslagstiftningen för arbetslivet (Nationalencyklopedin, första bandet, 1989).

Bemanningsföretag är företag som hyr ut och rekryterar personal till andra företag (källa: undersökningens författare, 2007).

Diskriminering innebär att en person eller grupp av personer negativt särbehandlas eller behandlas på särskilt vis enbart eller huvudsakligen på grund av grupptillhörighet eller andra fasta personliga egenskaper (Nationalencyklopedin, femte, 1991).

Diskrimineringsombudsmannen (DO) är en av regeringen utsedd, självständig myndighet. DO-befattningen tillkom genom lagen mot etnisk diskriminering som trädde i kraft 1986. DO skall verka för etnisk rättvisa i arbetslivet och på andra områden av samhällslivet (Nationalencyklopedin, femte bandet, 1991).

Invandrare är en person som flyttat från ett land till ett annat för att bosätta sig där en längre tid, enligt folkbokföring i Sverige minst ett år. Ordet är opreciserat, varför det inte går att uttala sig om att antalet invandrare utan att ange om man avser personer som är utländska medborgare, utrikes födda eller medlemmar av den andra generationen inflyttade det vill säga personer som är födda i Sverige men med minst en utrikes född förälder (Nationalencyklopedin, nionde bandet, 1992).

Jämställdhetsombudsmannen (JämO), statlig befattningshavare med uppgift att tillse att jämställdhetslagen efterlevs. Tillsynen avser främst det aktiva jämställdhetsarbetet, men då detta i första hand åvilar arbetsmarknadens parter, är ombudsmannens tillsyn i huvudsak begränsad till arbetsplatser där organiserad samverkan genom kollektivavtal om jämställdhet inte förekommer (Nationalencyklopedin, tionde bandet, 1993).

Kandidat är benämning på en person som söker en tjänst eller uppdrag (Nationalencyklopedin, tionde bandet, 1993).

Kundföretag är de företag som anlitar bemannings- och rekryteringsföretagens tjänster (källa: undersökningens författare, 2007).

Psykologi är en vetenskaplig disciplin som söker på ett systematiskt sätt beskriva och förklara hur och varför människor tänker och handlar (Nationalencyklopedin, femtonde bandet, 1994).

Rekrytering är en benämning på de metoder som arbetsgivaren använder för att fylla sitt personalbehov (Nationalencyklopedin, femtonde bandet, 1994).

Rekryteringsprocessen omfattar ett flertal steg, nämligen:

- Behovsanalys och kompetensprofil (Behöver man rekrytera och i så fall vilken kompetens behövs?)
- Formulering av annons/erbjudande om arbete
- Val av kanaler för rekrytering (annonsering, publicering på AMS, search, headhunting mm)
- Publicering av annons/erbjudande
- Mottagande av ansökningar
- Organisering av ansökningar
- Grovt urval (första urval)
- Inbjudan till intervjuer av slutkandidater
- Intervjuer
- Referenstagning
- Eventuell testning (personlighetstester, anlagstester etc.)
- Slutligt urval
- Beslut
- Slutförhandling om anställningsvillkor
- Undertecknande av anställningsavtal

Ibland kan man se att hela rekryteringsprocessen avslutas i och med introduktionen på den nya arbetsplatsen (källa: respondent från undersökningens intervju, 2007).

Socialpsykologi är en gren inom beteendevetenskaperna som studerar hur samspelet mellan individer fungerar och påverkar de inblandade. Socialpsykologins viktiga

tillämpningsområden i studier kring processer som socialisation, fostran, könsrollsinlärning och effekten av så kallade totala institutioner. Studier kring attitydsbildning och gruppdynamik bör också nämnas. Socialpsykologins insikter har visat sig användbara också för studier kring institutioner som skolan och utbildning samt familje- och arbetsliv (Nationalencyklopedin, sjuttonde bandet, 1995).

Innehållsförteckning

1. INTRODUKTION	1
1.1. BEMANNINGSBRANSCHENS UTVECKLING	2
1.2. PROBLEMDISKUSSION	4
1.3. PROBLEMFÖRMULERING	6
1.4. SYFTE.....	7
1.5. AVGRÄNSNINGAR	7
2. METOD	8
2.1. VAL AV ÄMNE	8
2.2. FORSKNINGSANSATS	8
2.3. DATAINSAMLING	9
2.3.1. Tillvägagångssätt	9
2.4. VAL AV UNDERSÖKNINGSOBJEKT.....	10
2.5. METODKRITIK.....	11
3. TIDIGARE FORSKNING OCH TEORI.....	14
3.1. TIDIGARE FORSKNING	14
3.2. TEORI	16
4. FÖREKOMSTEN AV DISKRIMINERING I BEMANNINGSFÖRETAG.....	18
4.1. DISKRIMINERING PÅ DEN EGNA ARBETSPLATSEN	24
5. SLUTSATS	30
5.1. AVSLUTANDE DISKUSSION	30
6. KÄLLFÖRTECKNING	33
6.1. LITTERATUR.....	33
6.2. ÖVRIG LITTERATUR.....	35
6.3. ARTIKLAR	35
6.4. MUNTIG KÄLLA	35
6.5. INTERNET	35
BILAGA 1 – TJÄNSTEOMRÅDEN	I
BILAGA 2 – ARBETS RÄTT	II
BILAGA 3 - ENKÄTUNDERSÖKNING.....	III
BILAGA 4 – SAMMANSTÄLLNING AV ENKÄTSVAR	VI
BILAGA 5 – INTERVJUFRÅGOR	VIII
BILAGA 6 - INTERVJU.....	X

1. Introduktion

Bemanningsbranschen i Sverige är växande och blir allt viktigare på den svenska arbetsmarknaden (www.almega.se, 2007 nr 1). Branschen omfattar idag cirka 450 stycken företag (www.ad.se, 2007). Bemanningsföretagens verksamhet består av att hyra ut och rekrytera personal till andra företag. Varje enskild rekryterare har vid en rekrytering själv makten att välja bland tänkbara kandidater och utse en lämplig rekryt. Det finns dock vissa regler som man måste förhålla sig till för att inte diskriminera någon då man riskerar att begå brott mot lagar som kräver likabehandling (JämO, 1999:9-11). Lagen om förbud mot diskriminering (Lagrum 2003:307) som finns inskriven i arbetsrätten innebär att alla individer ska bli behandlade lika oberoende av kön, etnisk tillhörighet, sexuell läggning och funktionsnedsättning (www.regeringen.se, 2000). Företaget får med andra ord inte ange till exempel etnicitet som en orsak till att en viss individ inte blir anställd, oberoende av vad man har för attityder eller inställningar till en särskild etnicitet (JämO, 1999:21).

Förutom arbetsrätten finns lagar inom Brottsbalken, Regeringsformen och EU-rätten att ta hänsyn till vid en rekryteringsprocess (JämO, 1999:9-13). Det kan ibland vara svårt att tolka lagarna då det till exempel i vissa fall kan vara lagligt att särbehandla efter kön samtidigt som det inte är olagligt att inte anställa den som har de bästa meriterna. Om två personer med olika etnisk bakgrund har likvärdiga meriter är det upp till företaget att fritt välja vem man vill anställa, dock måste båda kallas till intervju för att inte företaget ska bryta mot lagen som innebär att man måste behandla alla individer lika under hela anställningsprocessen (JämO, 1999:21).

År 2006 anmäldes 750 fall om etnisk eller religiös diskriminering till DO (www.do.se, 2006 nr 1). Av dessa utgjorde 300 stycken diskriminering i arbetslivet. Endast fyra domar gällande etnisk diskriminering utverkades och DO har idag ytterligare drygt 20 pågående rättsprocesser (www.do.se, 2006 nr 1). I april förra året nekades en muslimsk kvinna anställning på ett äldreboende då hon ville bära slöja under arbetstid. Arbetsgivaren hävdade att det var ohygieniskt med huvudduk (www.svd.se, 2 mars 2007). För att diskriminering ska föreligga krävs det att personen i fråga kan kategoriseras till en minoritet, vad gäller etniskt tillhörighet, sexuell läggning eller funktionsnedsättning. Bevisbördan i ett diskrimineringsfall ligger hos arbetstagaren eller hos den arbetssökande. Arbetstagaren/den arbetssökande måste

själv bevisa att en missgynnsam behandling har skett på grund av att personen i fråga tillhör en minoritet (Iseskog, 1999:27, 31).

Idag förflyttar sig världens människor i större utsträckning över nationsgränser och multietniska samhällen uppstår (Castells, 2000:522, 153). Undersökningar tyder på att invandrare har svårt att få tillträde till arbetsmarknaden i Sverige (Mlekov & Widell 2003:7). Mångfalden utifrån ett samhällsperspektiv handlar om att skapa jämlikhet och rättvisa. Integration handlar om att förena enskilda individer och grupper. Individer ska kunna leva enligt samma förutsättningar och utvecklas på lika villkor i sitt nya hemland, det betyder dock inte att alla måste leva likadant. Integration kräver förändring i samhället där ömsesidig respekt ska råda mellan olika samhällsgrupper (Nilsson, 2005:2). Om diskriminering ändå förekommer på arbetsmarknaden påvisar det att samhället fortfarande är i behov av förändring.

1.1. Bemanningsbranschens utveckling

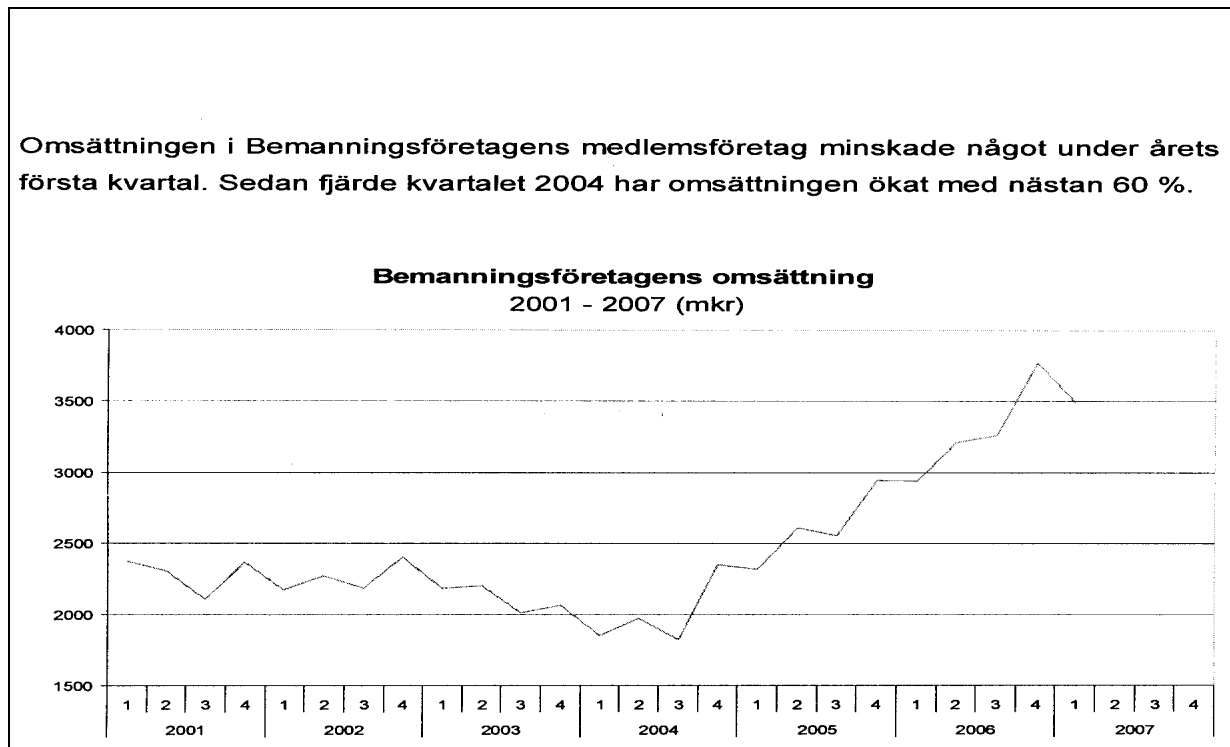
Det informationssamhället som vi lever i idag har enligt Magnusson (2000:13,19) bidragit till en kvalitativ förändring av samhället och dess struktur med en kvantitativ omfattning. Det traditionella industrisamhället har sedan 1960-talet övergått till ett tjänstesamhälle på grund av kraven på individuella arbetsformer och flexibla lösningar (Magnusson, 2000:13,19). Då tjänstesektorn ökar torde vi kunna se en koppling till bemanningsbranschen tillväxt.

Enligt bemanningsföretagens branschorganisation Almega är bemanningsbranschen tämligen ny och politiska beslut har försvårat dess framväxt men inställningen till branschen håller på att förändrats genom att statistik och undersökningar har presenterats (www.almega.se, 2007 nr 1). Idén om rekrytering kommer ursprungligen från det militära (Bergström, 1998:7). I USA har fenomenet funnits sedan slutet av 1920-talet, då företag hyrde ut personal inom industri- och kontorsverksamhet (SOU, 1997:37-38). Under samma tid i Europa var personaluthyrningen till största delen knuten till stenografibranschen. Personaluthyrningsbranschen expanderade efter andra världskrigets slut och kom att omfatta fler verksamheter än tidigare. Personaluthyrning är idag ett internationellt fenomen, i Sverige går det under namnet bemanning (SOU, 1997:37-38).

Bemanningsbranschen uppkom i Sverige för 100 år sedan i och med att arbetslösa kvinnor hyrde ut sina kontorstjänster och dessa kom att leda till anställning (www.almega.se, 2007 nr 2). På 1950-talet startade Ulla Murman Stockholms stenografservice och bara en kort tid därefter startades snabbstenografen. Dessa två företag har utvecklats till att idag representera Manpower AB och Proffice AB, två stora bemanningsföretag (www.almega.se, 2007 nr 2).

1991 avreglerades bemanningsbranschen i Sverige för första gången i viss mån på grund av kraftig arbetskraftsbrist (www.almega.se, 2007 nr 2). De nya reglerna innebar att icke-vinstdrivande arbetsförmedlingar kunde beviljas tillstånd från arbetsförmedlingen till att hyra ut personal. 1:a januari 1992 skärptes lagen och uthyrningstiden kom att gälla endast fyra månader. Arbetsförmedlingsmonopolet avskaffades 1993 i och med en ny lag som tillät privat uthyrning utan arbetsförmedlingens tillstånd (www.almega.se, 2007 nr 2).

Enligt bemanningsföretagens branschorganisation Almega (www.almega.se, 2007 nr 1) visar bemanningsbranschen för tionde kvartalet i rad upp starka siffror och omsättningen har sedan fjärde kvartalet 2004 ökat med nästan 60 % och uppgår idag till cirka 3500 mkr. (se figur 1). För tjänsteområdet (se bilaga 1 för beskrivning om de olika tjänsteområdena) rekrytering har omsättningen ökat med 46 % jämfört med föregående år (samma kvartal). Tjänsteområdet uthyrning ökade med 38 % och outplacement ökade med 28 %. Den positiva utvecklingen kan ses som en indikator på att företagen ser bemanningsföretagen som ett viktigt hjälpmedel till att fylla de rekryterings- och personalbehov som de har. Företagen i bemanningsbranschen är centrerade till storstadsregioner. Bara stockholmsföretagen för sig representerar drygt 40 % av den totala omsättningen för bemanningsbranschen under första kvartalet 2007 och omsatte totalt cirka 1352 mkr. Hela 87 % av omsättningen utgörs av tjänsteområdet rekrytering (www.almega.se, 2007 nr 3).



Figur 1. Diagram ur Bäckström, Henrik (Förbundsdirektör Bemanningföretagen inom Almega) (2007, maj) "Bemanningsföretagens utveckling Första kvartalet 2007"

1.2. Problemdiskussion

Det är svårt att rekrytera då rekryteringsprocessen innebär att man dels måste analysera rekryteringsbehovet, dels ta beslut om på vilket sätt man ska nå ut till och rekrytera potentiella kandidater, samtidigt som man tar hänsyn till arbetsrätten (www.almega.se, 2007 nr 4), (se bilaga 2 för arbetsrätt). Broomé & Bäcklund et. al (1996:9-12) menar att trots att diskriminering är förbjudet enligt lag förekommer det men det är svårt att utreda. Bland annat finns det fakta som visar att invandrare inte har arbete i samma utsträckning som svenskar (Broomé & Bäcklund et. al, 1996:9-12). Språksvårigheter sägs ofta vara en anledning till att arbetsgivare undviker att anställa invandrare (www.do.se, 2007 nr 2).

Diskriminering på arbetsmarknaden innebär att en viss person missgynnas i förhållande till hur en annan person har blivit eller skulle ha blivit behandlad i en likartad situation av samma arbetsgivare (Iseskog, 1999:31).

Idag använder sig de flesta bemanningsföretagen av personlighetstester, till skillnad mot förr då man istället använde sig av intelligenstester i syfte att få tillgång till den mest produktiva arbetskraften (Littorin 1994:143). Personlighetstest används som ett hjälpmedel för rekryteraren i dess arbete att objektivt försöka värdera sökandets personlighet (Littorin, 1994:24-25). Då våra värderingar styrs och manövreras av vårt omedvetna är det svårt att objektivt behandla den information som vi tar emot. Vi omvandlar ofta informationen som vi tar in för att den ska stämma överens med och passa bättre in med det vi redan tror oss veta (Littorin, 1994:79). Den egna subjektiviteten kan därmed utgöra ett hinder när man ska genomföra en intervju inför en anställning då den kan vara svår att förbise för rekryteraren (Lundberg T, 2005:146).

I en artikel i SvD:s nätupplaga (www.svd.se, 31 juli 2005) berättar Nabil Benhadj-Djilalis om sina erfarenheter från den svenska arbetsmarknaden. Här följer ett utdrag ur artikeln:

”Nabil Benhadj-Djiajs pappa kom från Algeriet, mamman är svensk. Han växte upp i Djupdal i Malmö, ett medelsvenskt kedjehusområde där de få barnen som såg annorlunda ut var adopterade och hette Fredrik Olsson eller Sanna Karlsson. Och lagom till att han var klar som elektronik- och dataingenjör och tagit magisterexamen i datavetenskap och i kognitionsvetenskap, slog han till och ansökte hos Skatteverket om att få lägga till förnamnet Alexander. Det var det som stod på hans drygt 50 ansökningar om jobb i it-branschen.

- Jag är helt övertygad om att det gör skillnad. Men hur stor skillnad vet jag inte. Nu funderar han på att ändra efternamnet också - för jobbchansernas skull. Men han tvekar, ett Jönsson eller Svensson skulle innebära ett alldeles för stort identitetsbyte.”(www.svd.se, 31 juli 2005)

Artikeln i SvD tyder på att Nabil upplever krav på att byta identitet, det vill säga ett namnbyte, för att få chansen till ett jobb då hans utbildning inte verkar vara tillräcklig i sammanhanget. I och med att samhället går mot att bli allt mer mångkulturellt torde gamla invanda preferenser och värderingar bli tydliga och försvåra för ”det nya” att komma in på arbetsmarknaden. Ett led i att kringgå det problemet är enligt anonymitetsutredningen anonyma jobbansökningar då de förväntas minska risken för att exempelvis invandrare diskrimineras på arbetsmarknaden.

”Metoden med anonyma jobbansökningar ska enligt utredningens förslag användas för att ta fram vilka sökanden som ska kallas till intervju. Hänsyn ska då bara tas till formella kvalifikationer som utbildning och arbetslivserfarenheter. När urvalet gjorts ska anställningsproceduren skötas på vanigt sätt. Metoden som utredning föreslår kommer att strama upp rekryteringsprocessen i stort, vilket är önskvärt i sig. Även andra diskrimineringsgrunder såsom kön, ålder, sexuell läggning, funktionshinder och religion omfattas av förslaget.” (Citerat ur en artikel, www.svd.se, 11 januari 2006)

Statistik visar att sysselsättningsgraden är 80 % bland svenskar respektive 60 % bland invandrare och detta trots att det endast råder en marginell skillnad i utbildningsnivån mellan dessa grupper (Ernsjö & Fogelberg 2005:15). År 2015 förutspås 27 % av Sveriges befolkning i arbetsför ålder att ha utländsk bakgrund (Ds, näringsdepartementet, 2000:69 i Mlekov & Widell 2003:25). 30 % av småföretagarna i Sveriges planerar nyanställningar. Företagens rekryteringsbehov stämmer dock inte med kandidaternas kompetens. Bristen på kompetent arbetskraft är akut och är i dag det största tillväxthindret för småföretagen (www.dn.se, 2007). Om integrationspolitiken inte lyckas skapa en arbetsmarknad som är öppen för alla resulterar det i samhällsliga konsekvenser. Olika grupper riskerar att hamna utanför arbetsmarknaden vilket dels kostar samhället pengar i form av olika sociala stöd och dels innebär att den samlade kompetensen i samhället inte tillvaratas (Mlekov & Widell 2003:33).

Då framtidens tjänster i allt större utsträckning förväntas att tillsättas av bemanningsföretag torde vikten vara stor att dessa tillsätter individer utifrån deras kompetens och inte utifrån grupptillhörighet. Diskriminering får inte förekomma. Rekryteringsprocessen torde inte vara helt oproblematiserad då den påverkas av bland annat personliga värderingar, fördomar och kommunikation. Detta lägger för handen teorier som behandlar socialpsykologiska aspekter inom området diskriminering.

1.3. Problemformulering

Delfråga 1: Förekommer diskriminering i samband med bemanningsföretagens rekrytering?

Delfråga 2: Förekommer diskriminering på bemanningsföretagens egna arbetsplatser?

Delfråga 3: Arbetar företagen i bemanningsbranschen mot diskriminering på den egna arbetsplatsen?

1.4. Syfte

Syftet är att öka kunskapen och förståelsen för bemanningsföretagens rekrytering. Med ökad förståelse för rekryteringsförfarandet kan man lättare se var i rekryteringsprocessen som det eventuellt skulle kunna förkomma diskriminering. Trots att lagen mot diskriminering på arbetsmarknaden finns, finns det goda grunder för att diskriminering på arbetsmarknaden ändå förekommer. Om det förekommer diskriminering på den egna arbetsplatsen torde det finnas risk för att det också förekommer diskriminering i samband med bemanningsföretagens rekrytering. Undersökningen syftar därför också till att ta reda på i vilken utsträckning medarbetarna på bemanningsföretag uppfattar att diskriminering förekommer på den egna arbetsplatsen och också i vilken utsträckning företaget arbetar mot diskriminering.

1.5. Avgränsningar

I undersökningen ska bemanningsföretagens rekryteringsmetoder studeras i förhållande till arbetsrätten. Detta ska endast redogöras utifrån bemanningsföretagens perspektiv och inte utifrån kundföretagens eller kandidaternas perspektiv. Det är själva rekryteringen i sig som undersöks vare sig syftet med rekryteringen är att tillsätta en fast tjänst eller uthyrning av personal.

Studien avgränsas till att undersöka förekomsten av diskriminering i bemanningsföretagens rekryteringen, diskriminering som grundar sig på etnisk tillhörighet, religion, sexuell läggning samt funktionshinder. Undersökningen kommer således inte att innefatta studier om problemets ursprung eller dess lösning. Rekryteringen innefattar ett stort antal arbetsmoment, allt ifrån bemanningsföretagens behovsanalys till anställning av kandidat. Samtliga arbetsmoment ingår i den här undersökningen.

Undersökningen omfattar endast bemanningsföretag i Stockholmsområdet (som även innefattar statistik för Gotland).

2. Metod

Metodavsnittet redogör för de verktyg samt de tillvägagångssätt som har använts för att på ett vetenskapligt godtagbart sätt uppnå undersökningens syfte. Avsnittet behandlar även hur vårt förhållningssätt, och hur den valda metoden kan ha påverkat undersökningen.

2.1. Val av ämne

Rekryterings- och bemanningsbranschen är idag stor och antas att bli ännu större inom snar framtid (Ström Melvinger, 2007:del A s 25). Utifrån detta antar vi att det kommer bli mer eller mindre standard att tjänster tillsätts genom sådana företag. Företag kommer med stor sannolikhet att låta en extern part sköta rekryteringen.

Då vi snart examineras och ska ut på arbetsmarknaden torde chansen vara stor att vår anställning kommer att gå via bemanningsföretag. Då är det bemanningsföretagen som kommer att bli de som bedömer huruvida vår kompetens, erfarenhet och personlighet passar för en tjänst. Företagskunden men framförallt rekryteraren spelar, enligt oss, en viktig roll i utformningen och resultatet av rekryteringen och därför finns intresset för att se hur rekryteringsprocessen ser ut och fungerar samt i vilken utsträckning företagen hanterar diskriminering på arbetsplatsen.

2.2. Forskningsansats

Med hänsyn till frågeställningen har vi valt att använda både kvalitativ och kvantitativ ansats. Den kvalitativa ansatsen består av personlig intervju, det är en användbar metod att utgå ifrån då man med undersökningen vill få fram detaljrik och djupgående verklighetsförankrad information från ett fåtal informanter för att skapa ökad förståelse och kunskap om ämnet (Denscombe, 2000:132). Vid intervjuer kan man ta reda på hur intervjuobjektet menar att en rekryteringsprocess fungerar samt dennes sätt att se på processen. Vid helt kvalitativa intervjuer bearbetas och analyseras sedan det insamlade materialet och resultatet är ett försök i att utröna vad intervjuobjektet menar, tänker och känner (Trost, 2001; 20).

Då undersökningen också syftar till att få en uppfattning om i vilken omfattning de tillfrågade bemanningsföretagen arbetar mot diskriminering på arbetsplatsen, har en kvantitativ datainsamlingsmetod använts. Bearbetning, analys och tolkning av enkätsvaren är av kvantitativ natur då resultatet systematiskt sammanställdes med hjälp av de mätbara variablerna (Trost, 2001; 20-21).

2.3. Datainsamling

Både primär- och sekundärdata har använts för undersökningen. Innan primärdata samlades in, inhämtades sekundärdata för att bygga upp och utgöra en grund för undersökningen samt för att skapa en ökad förståelse för det valda ämnet. Sekundärdata utgjordes främst av böcker som lokaliserades på Södertörns Högskolebibliotek och Kungliga Biblioteket genom biblioteksdata-basen Libris där sökorden; rekrytering, diskriminering, psykologi, personlighetstest, prestationsbedömning, samt informationssamhället användes. Företagsfakta om bemannings- och rekryteringsföretag inhämtades via databasen affärsdata. Artiklar, statistik och annan relevant information lokaliserades med hjälp av sökmotorn Google på Internet. Där användes främst sökorden; almega, svenska arbetsgivarföreningen (SAF), statens offentliga utredningar (SOU), diskrimineringsombudsmannen (DO), Dagens Nyheter (DN) och Svenska Dagbladet (SvD).

2.3.1. Tillvägagångssätt

Primärdata samlades in via en personlig intervju med en rekryteringsansvarig på ett av företagen i urvalet. Respondenten ombads att avsätta en timme för en personlig intervju då vi ansåg att den tiden var tillräcklig för att samla in relevant information. Intervjun tog plats på företagets kontor, detta dels av praktiska skäl med tillgång till lokaler och dels fanns företagets samlade information lättillgänglig, vilket kunde komplettera intervjupersonens information till oss. Att vi var på plats skapade en vidare uppfattning om företaget då vi fick möjligheten att studera och uppleva företagets miljö och atmosfär.

Intervjun utgick ifrån semistrukturerade frågor (se bilaga 5) med öppna svarsalternativ. Detta för att skapa en struktur i intervjun samtidigt gav det utrymme för spontana följdfrågor, diskussioner samt uttömmande svar. De på förhand utarbetade frågorna fungerade som en mall under intervjun samt att de underlättade dokumentationen och analysarbetet. Intervjun dokumenterades genom ljudinspelning under intervjuens gång, därefter sammanställdes

informationen skriftligt för att ligga till grund för undersökningen. Detta för att skapa den ökade förståelsen för bemanningsföretagens arbetsprocesser. Har man kunskap om processen torde man lättare förstå var och hur i rekryteringen diskriminering kan förekomma.

Telefonkontakt upprättades med rekryteringsansvarige på fem olika bemanningsföretag i Stockholmsområdet. Enkäten skickades ut via mail till rekryteringsansvarige på respektive företag. Denne blev ombedd av oss att i sin tur dela ut 10 stycken enkäter till anställda på avdelningen. Därmed förväntade vi oss att få tillbaka 50 stycken svar.

Enkäten innefattade 11 stycken strukturerade, icke öppna attitydfrågor med fasta svarsalternativ (se bilaga 3). Frågorna var utarbetade utifrån en mall som var hämtad från www.do.se (2007 nr 3). Enkätens utformning underlättade för sammanställningen av data samt minskade bortfallet (Trost, 2001:72). Frågorna bestod av en rad påståenden som respondenterna skulle ta ställning till. Respondenterna angav i de förtryckta svarsalternativen i vilken utsträckning de instämde i påståendet.

Enkäterna skickades via mail tillbaka till oss för att sammanställas, analyseras och tolkas. Ett fåtal enkäter returnerades från respektive företag och totalt fick vi tillbaka 20 stycken enkäter, bortfallet blev 30 stycken. Från företag 1 fick vi tillbaka 2 enkäter, från företag 2; 8 enkäter, företag 3; 5 enkäter, företag 4; 2 enkäter och från företag 5; 3 enkäter. Anledningen till bortfallet torde ha sina grunder i att företagen hade ont om tid på grund av att vi krävde svar inom ett fåtal dagar på grund av att vi hade tidsbrist. Vid sammanställningen sorterades enkätsvaren efter givna svarsalternativ på respektive fråga, för respektive företag (se bilaga 4). Därav fick vi fram den totala andelen svar från respektive företag samt totala andelen svar på varje fråga. Resultatet från varje enkätfråga presenterades i skrift. För att underlätta analysen gjordes resultatet lättöverskådligt genom upprättandet av en tabell och diagram. Det som framkom i analysen tolkades och slutsatser drogs kring i vilken omfattning populationen arbetar mot diskriminering.

2.4. Val av undersökningsobjekt

Undersökningens population utgjordes av samtliga bemanningsföretag verksamma i Sverige, som enligt www.ad.se (2007) är cirka 450 stycken. Genom ett besök på rekryteringsmässan

på Kulturhuset i Stockholm den 9-10 mars 2007 togs en första kontakt med ett tiotal bemanningsföretag. Företagen delgavs en kort presentation av oss själva samt information om undersökningen och dess syfte. Vi erhöll visitkort från samtliga, och kontakt upprättades via telefon och mail, där vi önskade om deras medverkan i undersökningen. Vår förhoppning var att intervjuer skulle genomföras med tre av företagen. Genom ett bekvämlighetsurval blev det företaget som först visade ett intresse för att medverka i en intervju som också kom att bli undersökningsobjektet. Företaget som visade intresse gjorde det på grund av att de själva framhävde att de ville få ta del av undersökningens resultat. De resterande företagen som inte medverkade i undersökningen angav som skäl att de på grund av tidsbrist inte prioriterade ett deltagande. Företaget som visade intresse är verksamt i Stockholmsområdet (innefattar även Gotland) och då mer än hälften av populationen finns i Stockholm kom företagen som är verksamma i Stockholmsområden att representera urvalet. Bekvämlighetsurval har också gjorts för respondenterna till enkätundersökningen.

Företagen samt respondenterna i den här undersökningen är helt anonyma. Undersökningen behandlar ett känsligt ämne, diskriminering, och anonymitet kan vara ett sätt att få fler och också mer ärliga svar. Då undersökningen inte syftar till att jämföra undersökningsobjekten med varandra krävs inte vetskap om det enskilda företaget eller respondentens åsikt utan det är det samlade resultatet som ska analyseras och tolkas.

2.5. Metodkritik

Då det förekom svårigheter att genomföra flera intervjuer inom undersökningens tidsram genomfördes endast en intervju med ett av företagen i urvalet. Trots att den kvalitativa ansatsen gav en grundlig information kan den ha inneburit en begränsad representativitet då det är svårt att generalisera informationen till att gälla i andra sammanhang (Denscombe, 2000:260). En intervju räcker för att öka förståelsen för rekryteringsprocessen men för att se, jämföra och få en generell bild av hur olika rekryterare hanterar rekryteringsprocessen bör fler intervjuer ha genomförts. Alla rekryterare torde inte hantera rekryteringsinstrumenten likvärdigt om de ens använder sig av lika instrument. Då resultaten från intervjun representerar det enskilda intervjuade företaget torde de inte stämma överens med hela populationen.

Eftersom rekryteringsansvarige på respektive företag själva avgjorde vem som fick svara på enkäten torde de också ha kunnat styra svaren. Enkäten kan ha delats ut till de anställda som rekryteringsansvarige ansåg kunna återspegla den officiella bilden av företagets syn på diskriminering. Vi hade ingen vetskap om de anställdas befattning eller position som kan ha påverkat svaren då en högre uppsatt person troligtvis inte ser samma problem som arbetarna på arbetsplatsen. Detta hindrade oss att dra slutsatser om huruvida befattningen eller positionen påverkade synen på diskriminering på den egna arbetsplatsen. Vi kunde inte heller kontrollera ifall rekryteringsansvarige på respektive företag överhuvudtaget delade ut enkäterna eller om denne fyllde i enkäterna själv.

Intervjupersonens roll som rekryteringsansvarig torde ha påverkat svaren, resonemangen och synen på företaget där denne arbetar, då denne torde vara mån om att hävda företagets kompetens och förmåga att rekrytera. Det kan också ha lett till att vissa detaljer av känslig natur utelämnades. Förmodligen hade en kompletterande intervju med någon annan på företaget, som också jobbar med rekrytering, genererat i andra svar angående arbetsmetoden då individers personliga värderingar och erfarenheter kan påverka svaren.

Vårt deltagande i den personliga intervjun kan ha påverkat resultatet, då informanten kan ha givit oss svar som ansågs passande utifrån situationen och informantens intryck av oss. Om informanten fick uppfattningen om att var insatta i ämnet kan svaren ha blivit mindre informativa och uttömmande.

De givna svarsalternativen i enkäten kan ha lett till att djupgående information uteblev. Det kan i efterhand konstateras att vissa frågor hade behövt kompletteras med följdfrågor för att få reda på hur och varför saker förhåller sig på ett visst sätt. Då respondenterna redan har gått igenom en rekryteringsprocess och således blivit ”godkända” reflekterar de troligtvis inte över att det finns utrymme för diskriminering i det egna företagets rekryteringsprocess. En person som blivit utsatt för diskriminering och står utanför arbetsmarknaden idag ser mer kritiskt på rekrytering.

Ämnet diskriminering är av känslig natur och kan ha påverkat de valda metoderna och resultatets tillförlitlighet. Enkätsvarens tillförlitlighet kan ha påverkats av att respondenterna var anonyma. De behövde inte stå till svars för givet svar samt att det är svårt att kontrollera

om enkäterna fyllts i av olika personer eller av en och samma person. Trots att undersökningen föregåtts av anonymitet kan svaren ha förvrängts då respondenten kan vara rädd att dennes åsikter kan spåras.

Vi var medvetna om att våra attityder och värderingar kan ha påverkat vår tolkning och bearbetning av insamlad data i undersökningen. Det är viktigt att förgå undersökningen med ett objektiva förhållningssätt för att skapa och uppnå bästa möjliga resultat enligt vetenskapliga ideal (Johannesson och Tuft, 2003:18).

Sekundärdata har bestått av aktuella och trovärdiga källor, då många av dessa institutioner och företag är kända, etablerade och har ett gott renommé. Trots det kan källan ha färgats av dess verksamhetssyfte. De statliga institutionerna, JämO och DO fokuserar och lyfter fram det negativa i diskussionen om diskriminering medan branschorganisationen Almega å andra sidan vill framhäva bemanningsföretagens öppenhet. De tidningar som vi har använt oss av bedriver säljande journalistik och kan därmed ha vinklat artiklarna i syfte att skapa ett nyhetsvärde samtidigt som deras källor kan ha överdrivit sin historia.

Undersökningens resultat torde vara svårt att reproducera, då undersökningen utgår ifrån människor vars attityder och värderingar kan förändras ihop med att samhället och institutioner förändras. Nya initiativ och lagar torde kunna bidra till förändrade förhållningssätt gentemot rekryteringsarbetet samt arbetet kring diskriminering.

3. Tidigare forskning och teori

Detta avsnitt inleds med en presentation av tidigare forskning med anknytning till undersökningens problem, som sedan ligger till grund för undersökningens valda teori.

3.1. Tidigare forskning

De områden som den tidigare forskningen berör innefattar diskriminering, fördomar och stereotyper. Dessa områden behandlas i teorier om; preferensdiskriminering och statisk diskriminering, kognitiv kategorisering, social identitet, attribution och referensgrupp. Endast utdrag ur dessa teorier presenteras här.

Diskriminering förekommer för det mesta i samband med att arbetsgivaren ska värdera de anställdas arbetsinsatser samt vid nyrekryteringar av personal (Broomé & Bäcklund et. al, 1996:16-18). Broomé och Bäcklund presenterar två typer av diskriminering dels preferensdiskriminering och dels statisk diskriminering. Preferensdiskriminering innebär att man handlar utifrån sina personliga preferenser. Detta sker till exempel då en arbetsgivare väljer bort en person med utländsk bakgrund till förmån för en svensk trots att båda har likvärdig utbildning. Statisk diskriminering innebär att man inte anställer någon på grund av att man saknar kunskap om den arbetssökandes kompetens eller att man väljer bort den arbetssökande till förmån för en annan på grund av att det förväntas dra ner kostnaderna för anställningen (Broomé & Bäcklund et. al, 1996:16-18). Det kan till exempel vara så att man väljer att anställa en man eller en svensk framför en kvinna eller invandrare då man tror att kostnaden för detta ska bli lägre.

För att göra världen mer hanterbar och begriplig delar människan upp den i olika kategorier (Brewer, 2003:73ff). Man kan se kategoriseringen av människor som en strävan att se överordnade personer i samhället som individer och underordnade personer som samling människor utan särpräglade drag och preferenser. En annan anledning till att vi kategoriserar allt runt omkring oss kan vara att vi vet mer om en viss grupp än om en annan och att vi därför till exempel kategoriserar invandrarkvinnor som en homogen grupp trots att dessa inte har mycket mer gemensamt än att ha blivit utsatta för rasism (Brewer, 2003:73ff).

Genom att man delar in människor i olika grupper och kategorier tillskrivs individer enligt Tajfel (1969 i Lange & Westin 1981:83-84) okritiskt karaktärsdrag och egenskaper som anses

utmärka den grupp som individen anses vara en del av. Kategoriseringen av individer leder till att hela folkslag och stora grupper tillskrivs stereotypa karaktärsdrag och kännetecken. Man överdriver gärna skillnaderna mellan individer från olika grupper och överdriver i stället likheterna mellan individer som kategoriserats till samma grupp (Tajfel, 1969 i Lange & Westin, 1981:83-84).

Allport (1954 refererad i Lange och Westin, 1981:83-84) menar att diskriminering grundar sig på fördomar och stereotyper. Fördomar grundar sig på känslobaserade föreställningar och är förenklingar av verkligheten som görs av individen för att denne ska förstå komplexa händelseförlopp. Stereotyper kan ses som generaliserade föreställningar av omvärlden och självbilden (Allport, 1954 refererad i Lange och Westin, 1981:83-84).

Sociala kategorier har betydelse för vår sociala identitet då vår självuppfattning påverkas av interaktionen med andra människor i de grupper vi tillhör (Tajfel, 1974 i Lange & Westin, 1981:88-90). För att upprätthålla en positiv social identitet jämför individer sig gärna också med de grupper som man upplever som sämre än sin egen grupp för att höja självkänslan och för att underminera andra grupper (Tajfel, 1974 i Lange & Westin, 1981:88-90).

För att styrka såväl den sociala identiteten som det egna självförtroendet uppträder ofta individen solidariskt mot gruppen samt dess normer och värderingar (Lange & Westin, 1981:68-69). Individen tycker i allmänhet mer om den egna gruppen och dess medlemmar framför andra grupperns medlemmar. En följd av detta är det så kallade attributionsfelet som innebär att man i större omfattning hänför felsteg och negativa beteenden hos sig själv och medlemmar i den egna gruppen som framkallats av yttre omständigheter. Samma beteenden i den andra gruppen tolkas som framkallade av individen, gruppen eller gruppens värderingar (Lange & Westin, 1981:68-69).

Nationellt ursprung anses vara ett självklart kriterium för gruppindelning och beroende på tillhörighet får man tillgång till olika mycket makt och resurser (Lange & Westin, 1981:71-72). Diskriminering har sitt ursprung i fördomar och menar vidare att man bör titta på diskriminering utifrån hur makteliter beter sig. Han menar att de som innehar den dominerande makten i samhället kan utifrån sin position diskriminera då det är ur deras

position som de föds normer, värderingar, attityder och ideologier (Lange & Westin, 1981:71-72).

3.2. Teori

Teorin styr vad den egna undersökningen fokuserar på, den formger det empiriska materialet och analysen. De delar som presenteras i teorin är också de som är centrala inom det problemområde som undersökningen behandlar, nämligen diskriminering i bemanningsföretag och i deras rekrytering.

I och med att mötet med andra människor har en central roll i bemanningsbranschen och att dessa möten i sin tur påverkas av normer, värderingar, attityder med mera, har vi valt att utgå från psykologiska och socialpsykologiska teorier som berör diskriminering. Dessa hoppas vi kan bidra till en ökad förståelse för hur personligheten fungerar, vilka konflikter som kan uppstå mellan individer på grund av våra föreställningar om hur saker och ting förhåller sig och hur det i sin tur kan påverka bemanningsföretagens rekrytering.

Attributionsteorier försöker förklara hur individer drar förenklade slutsatser i syfte att öka kontrollen av omgivningen och att vi därmed inte är komplexa. Vi drar förhastade slutsatser om främmande människor genom att betrakta deras beteende och tror oss därefter ha kunskap om deras personlighet (Angelöw & Jonsson, 2000:102-103, 110-111).

Intrycksformering är den process som innebär att människor försöker kontrollera hur de uppfattas och utvärderas av andra. Det särskilda förhållande som vi befinner oss i, våra känslor och våra sinnen påverkar hur vi uppfattar och dömer andra samt hur vi själva blir uppfattade. Vi drar förhastade slutsatser om främmande människor utifrån information som vi uppfattar att vi får och tillskriver människor olika personlighetsdrag med hänsyn till det vi har uppmärksammat i det första mötet (Angelöw & Jonsson 2000:103).

Kognitiv dissonans förklaras som en inre tankekonflikt om till exempel handlingar, värderingar och attityder. Det innebär en motsättning om vad som faktiskt sker och hur vi väljer att tolka det. Människor strävar efter att undvika dissonans, vilket medför att vi gör allt vi kan för att övertyga oss själva och andra om att vårt agerande är korrekt oberoende av om

det är så eller inte. Vi anstränger oss för att förvränga fakta till att stämma överens med vårt agerande och uppfattningar (Angelöw & Jonsson 2000:45, 175).

Det finns forskning som indikerar att det förekommer diskriminering på den svenska arbetsmarknaden trots arbetsrättens bestämmelser (Broomè & Bäcklund et. al, 1996). Härnäst presenteras därför delar av vad lagen om förbud mot diskriminering (Lagrum 2003:307) säger om diskriminering på arbetsmarknaden. Diskriminering på arbetsmarknaden innebär att en viss person på grund av etnisk tillhörighet, sexuell läggning eller funktionsnedsättning missgynnas i förhållande till hur en annan person har blivit eller skulle ha blivit behandlad i en likartad situation av samma arbetsgivare (Iseskog, 1999:31). Lagen ställer krav på att arbetsgivaren måste formulera mål med avseende på arbetsförhållandena, då arbetsförhållandena ska lämpa sig för alla oavsett etnicitet, sexuell läggning och funktionshinder (Iseskog, 1999:17).

I lagen avses fem fall utgöra diskriminering (Iseskog, 1999:27ff). Dessa är *direkt diskriminering* (när lika fall behandlas olika), *indirekt diskriminering* (när olika fall behandlas lika), *trakasserier* (handlingar eller beteenden som kränker en persons värdighet), *sexuella trakasserier* (uppträdanden av sexuell natur som kränker en persons värdighet) och *diskriminering som beordras eller instrueras* (om en arbetsgivare beordrar eller insinuerar en anställd att direkt eller indirekt diskriminera en person). Diskrimineringsförbudet gäller bland annat när du söker jobb genom en arbetsförmedling eller ett bemanningsföretag (Iseskog, 1999:27ff).

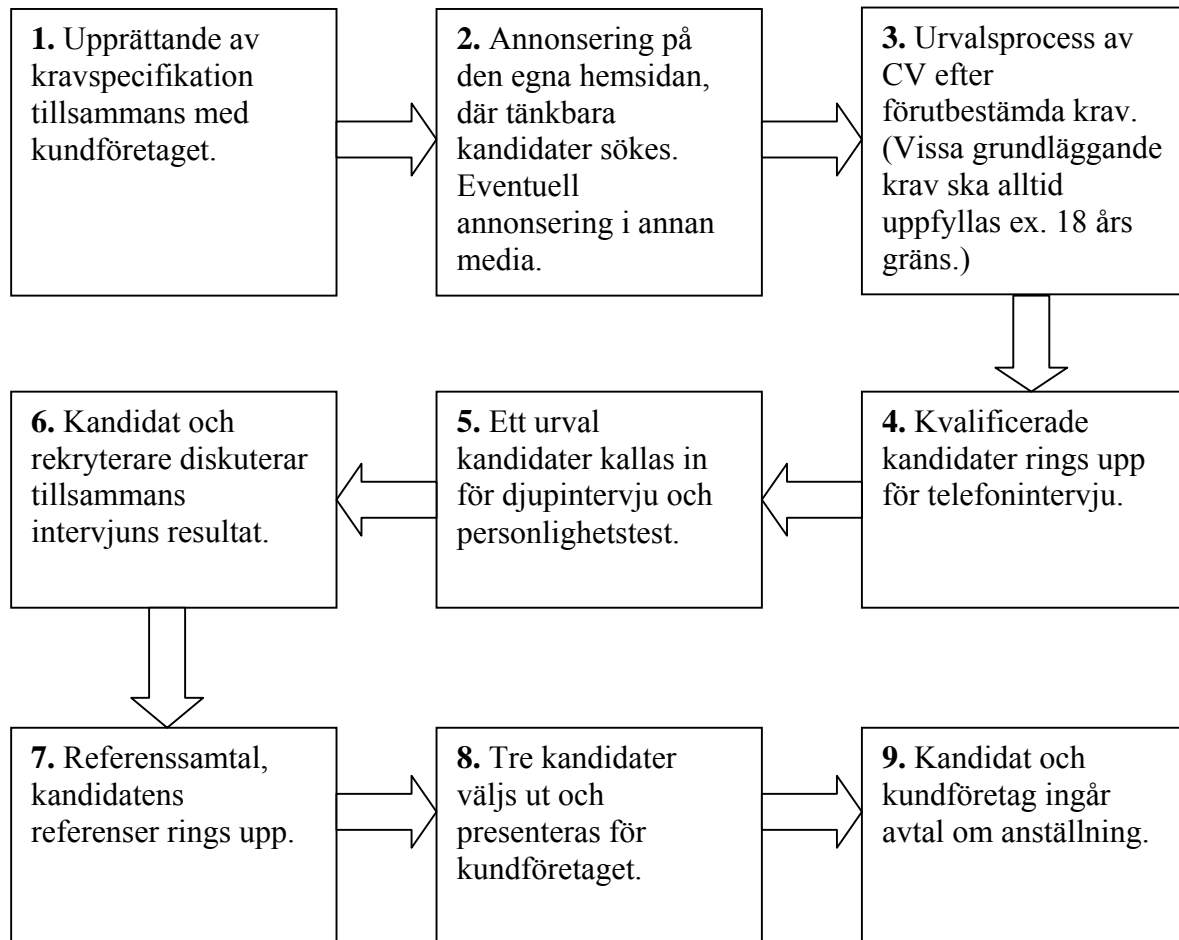
4. Förekomsten av diskriminering i bemanningsföretag

I följande avsnitt presenteras resultaten av undersökningen. Analys och tolkning ges i direkt anslutning till intervjuresultaten i den ordning de redovisas. Analysen av enkäten kommer dock först efter att resultaten av hela enkätundersökningen har presenterats.

Nedan följer utdrag av en intervju med anonym rekryteringsansvarig som är anställd på ett bemanningsföretag i Stockholm (2007-04-05). Hela intervjun finns att läsa i bilaga 6.

Företaget har en lång tradition inom rekrytering och har idag cirka 2000 uthyrda konsulter. Företaget verkar främst inom stockholmsområdet men växer sig allt starkare ute i landet. Man är inte inriktad på någon specifik bransch men har dock valt att inte rekrytera eller bemanna inom industribranschen.

Flödesschema över bemanningsföretagets rekryteringsprocess



Figur 2. Intervju med anonym rekryteringsansvarig anställd på ett bemanningsföretag i Stockholm (2007-04-05), ”Flödesschema över rekryteringsprocessen i det intervjuade företaget”.

1. När man ska upprätta en kravspecifikation, där det tydligt framgår vilka krav kundföretaget har på den person de önskar rekrytera till en särskild tjänst, är det viktigt med erfarenhet. Erfarenhet skapar kunskaper om vad som fungerar i olika branscher, vad man ska titta på hos kundföretaget och vad man ska ställa för frågor för att få en så bra kravspecifikation som möjligt som får ligga till grund för rekryteringen. Respondenten menar vidare att det är viktigt att studera kundföretagens miljö som till exempel hur dennes lokal ser ut, om det är ett glassigt kontor som företaget verkar i eller om de sitter i en källarlokal. Det bör också tas i beaktning huruvida miljön känns stressig eller inte och hur personalen är klädd.

Analys: Att man utgår från tidigare erfarenheter i rekryteringsprocessen leder till att man väljer bort det som inte har fungerat väl tidigare vilket kan leda till att man upprätthåller etablerade strukturer. Detta torde innebära att man utestänger det som uppfattas som

främmande och annorlunda vilket kan missgynna integration och mångfald på arbetsmarknaden.

Om bemanningsföretagen i kravspecifikationen utgår från kriterier som att den tilltänkta kandidaten ska ”passa in” och ”bli en i gänget” så riskerar man att göra klichéartade antaganden om de sökande. Då man selekterar genom att titta på hur väl kandidaten passar in i kundföretagens rådande arbetsförhållanden har man enligt lag diskriminerat då den ska vara öppen för alla.

2. Annonsering används då man inte redan har en tänkbar kandidat. Annonser läggs då alltid ut på den egna hemsidan samt arbetsförmedlingens hemsida. Företaget lämnar förslag till kundföretaget på hur annonsen kan vara utformad för den tilltänkta tjänsten. Man försöker utforma annonserna så att personer som saknar kompetens och inte är kvalificerade för tjänsten bortselekteras.

Analys: Bemanningsföretagen styr i stor utsträckning annonsens utformning. Deras erfarenheter av vad som har fungerat tidigare torde styra utformningen därmed kan bemanningsföretagen omedvetet bortselektera vissa grupper genom utformning och tillgänglighet. Att respondentens företag lägger ut samtliga annonser hos arbetsförmedlingen, och deras användarvänliga system, ökar annonsens tillgänglighet. Individer med exempelvis synskador kan få tillgång till annonsen i blindtext på arbetsförmedlingen.

3. Urvalsprocessen av CV, som kommer in via ett verktyg på hemsidan, sker automatiskt utifrån särskilda kriterier som är uppsatta specifikt för varje enskild rekryteringsprocess. Man har tillsammans med kundföretaget gått igenom vilka dennes skalkrav, önskemål och eventuella övriga egenskaper som kan ge plus i kanten hos en kandidat är. De enda grundkriterier som alltid gäller är att kandidaten måste fyllt 18 år och ha gymnasieexamen. Därefter görs ett urval av de kandidater som passerat den automatiska CV-granskningen. Respondenten menar att det där kan vara svårt att stämma av personers utbildningar från utländska universitet och högskolor. Till sin hjälp finns dock ett antal anställda på kontoret med akademisk erfarenhet från utlandet men respondenten menar att det självklart blir svårare

att bedöma utbildningens relevans ju längre bortifrån den kommer, exempelvis Irak. Respondenten menar också att han självklart blir påverkad vid en rekrytering av dels vilket lärosäte kandidaten har läst på då vissa klingar bättre samt att kandidater med arbetslivserfarenhet från etablerade kända företag också ofta kan väga tyngre.

Analys: Genom den automatiska CV-granskningen minskas förekomsten av diskriminering då inte personliga värderingar styr vem som selekteras bort. Det sker dock diskriminering då vissa kandidater kan bli bortvalda på grund av att rekryterarna saknar kunskap om dennes utbildning trots att den kan motsvara de uppsatta kriterierna. Urvalsprocessen torde också styras av rekryterarens personliga åsikter och erfarenheter om kandidaternas utbildning och tidigare arbetsplats. Detta torde leda till att kandidater som jobbat på ett välkänt företag och med utbildning från samma skola som rekryteraren prioriteras vid urvalsprocessen även om de andra kandidaternas CV lika väl stämmer överens med de förutbestämda kriterierna. Alla inte bara minoriteter torde kunna drabbas av detta. Risken är dock större att de med utländskt ursprung och utbildning, som troligtvis är mer främmande för rekryteraren, selekteras bort i större utsträckning.

4. De kvalificerade kandidaterna rings upp för en telefonintervju. I telefonintervjuerna kan man få fram mycket. Enligt respondenten så är det hela 95 % av dem som känns tveksamma i telefon, men som ändå får komma på en djupintervju, som inte får jobbet.

Analys: Eftersom det är en stor andel som gallras bort i den här delen av processen verkar det mindre troligt att diskriminering förekommer alls. Å andra sidan kan det vara svårt att bedöma en kandidats kompetens för en viss tjänst endast via telefon utan att lägga värderingar i ”talets förmåga”. Därav kan man tänka sig att ett flertal kandidater gallras bort på grund av språksvårigheter eller brytning trots att tjänsten inte kräver perfekta språkfärdigheter och därmed kan diskriminering föreligga.

5. Efter telefonintervjun tas ett fåtal kandidater in på djupintervju, vilket innebär en personlig intervju fysiskt på företagets kontor. I djupintervjun utgår man mer eller mindre från ett

standardformulär beroende på hur avancerad tjänsten som ska tillsättas är. Intervjufrågorna är mer specifika än i telefon och är med anpassade till tjänsten.

I rekryteringsprocessen samarbetar den rekryteringsansvarige med ett antal rekryterare, med att bland annat intervjua tänkbara kandidater. Respondenten menar dock att det är svårt att lämna över och delegera ut ansvaret till medarbetarna då denne som rekryteringsansvarig ofta känner att man vet bäst om vad kundföretaget vill ha då man står dem närmst.

Rekryterarna är sammansatta utifrån personligheten då man eftersträvar att gruppen ska vara ihopsatt av olika personligheter som kan komplettera varandra.

På senare år har det blivit viktigare att rekryterarna innehar en akademisk examen men det finns inga krav på att man ska vidareutbilda sig internt inom något särskilt. Respondenten menar vidare att det inte finns någon mening med att utbilda rekryterarna inom psykologiska teorier som tar upp hur man kan skilja en person som ljuger från en som inte gör det, genom att studera kroppsspråket. Respondenten ser dessa som icke vetenskapliga teorier som nonsens och humbug.

Efter djupintervjun får kandidaterna som går vidare genomföra ett personlighetstest vars resultat utvärderas utefter nio drivande faktorer såsom, säljande personlighet, byråkratiskt lagd och så vidare. Beroende på var på skalan som kandidaten hamnar lämpar sig denna olika mycket för tjänsten. Även kundföretaget har genomfört personlighetstestet för att få fram var på skalan som denne önskar att sin blivande anställd ska befinna sig.

Analys: Att ta hjälp av andra rekryterare kan vara ett steg i att inte endast förlita sig på de egna erfarenheterna och låta de egna värderingarna styra. Personlighetstest är ett sätt att sträva mot ett objektivt förhållningssätt i rekryteringsprocessen å andra sidan beror det på hur frågorna är formulerade och hur de uppfattas av kandidaten samt vem och hur som sedan utvärderar resultatet. Motståndet till psykologiska teorier anser vi vara naivt då hela processen bygger på att föregå med objektivitet då det gäller diskriminering. Rekryteraren kan i och med sitt deltagande påverka processen med eventuella fördomar, värderingar och attityder. Med utbildning i psykologi torde medvetenheten öka om hur diskriminering sker och hur man som rekryterare kan undvika detta. Ökningen av akademiker bland rekryterarna torde dock kunna

förhöja den allmänna kunskapen om hur man som rekryterare förhåller sig till rekryteringsprocesser oavsett om utbildningen innehåller kurser i psykologi eller inte.

6. Efter att kandidatens resultat är utvärderat diskuteras dennes personlighet samt dennes syn på resultaten och vidare innebörden på dennes resultat, på ett strukturerat sätt. Respondenten menar att rekryteringsyrket är ett väldigt självständigt yrke då man endast i lägen där man känner sig osäker på en kandidats kompetens eller utsaga, tar hjälp av sina kollegor för att bolla idéer och ta del av andras syn på ett specifikt fall.

Analys: Den gemensamma utvärderingen av personlighetstesten torde vara ett sätt att låta kandidaten komma till tals och utrymme finns för att reda ut eventuella missförstånd och därmed minska chanserna för diskriminering. Frågornas utformning och innehåll kan dock vara svåra att anpassa så att de lämpar sig för samtliga kandidater och resultaten ifrån dem kan därmed ge fel utslag inte på grund av kandidaten i fråga utan på grund av dess utformning.

7. Referenssamtal sker med de referenser som lämnats av de kandidater som gått vidare i personlighetstestet. Enligt respondenten så är det ungefär 10 % som fuskar med referenser och ljuger om sin kompetens. Rekryterarna är medvetna om skillnaden i kvinnor och mäns förmåga att ljuga och överdriva dess förmåga och respondenten menar att man försöker ta hänsyn till detta. Mycket av fusk kommer dock fram när man kontrollerar referenserna.

Analys: Referenssamtalen bygger enligt informanten på en misstro gentemot kandidaterna. Fördomarna som grundar sig i tidigare erfarenheter som har lett till misstron gör att man kategoriserar kandidaterna. Kategoriseringen kan leda till att rekryteraren diskriminerar vissa kandidater på grund av grupptillhörighet.

Eftersom rekryterarna inte har tid att kolla upp kandidatens samtliga referenser görs avvägningar. Olika referenser kan vara mer eller mindre lättillgängliga. Det torde kräva mer resurser att samla in referenser från utlandet gällande utbildning och jobb, då man kan bli tvungen att ta hänsyn till tidsskillnader, språk och problem med förbindelser. Här kan

svårigheter uppstå då rekryterarna måste göra en avvägning om kandidaten eller referensen ska väljas bort. Om rekryterarna väljer bort referensen innebär det att de väljer att förlita sig på referensen utan att kolla upp den. Tillhör man kategorin män, som enligt respondenten ljuger och överdriver i större utsträckning än kvinnor och har utländska referenser torde chansen vara större att kandidaten väljs bort snarare än referensen.

8. Efter referensamtalen väljs tre kandidater ut som presenteras för kundföretaget, som i sin tur avgör, i samråd med företaget, vem som får jobbet. Efter tre månader sker en uppföljning av rekryteringen för att stämna av med kundföretaget och kandidaten om hur det fungerar och vad som kunde ha gjorts bättre. Uppföljningen dokumenteras skriftligt för att företaget ska kunna ta med sig och lära sig av erfarenheten till nästa gång.

Analys: Här lämnar bemanningsföretaget över ansvaret till kundföretaget som i sin tur utvärderar kandidaterna efter deras normer och rutiner.

4.1. Diskriminering på den egna arbetsplatsen

Nedan följer en sammanställning av resultatet från enkätundersökningen. Fem företag med totalt 20 respondenter deltog i enkäten. Enkätfrågorna finns i bilaga 3. Inga distinkta skillnader har kunnat urskiljas mellan de fem företagen i enkätundersökningen därav har vi endast presenterat och analyserat resultat utifrån de enskilda respondenternas svar (tabell över respektive företags svar finns i bilaga 4).

Fråga 1: 13 respondenter menar att de bedriver ett målinriktat anti-diskrimineringsarbete (exempelvis; policy mot trakasserier, rutiner för hantering av eventuella trakasserier, ansvariga kontaktpersoner etc.) på sin arbetsplats. 4 respondenter menar att det inte förekommer och 3 respondenter vet inte om det förekommer.

Fråga 2: 3 respondenter instämmer helt med påståendet att deras arbetsplats är fri från diskriminering på grund etnisk tillhörighet, religion, sexuell läggning, kön eller funktionshinder. 9 respondenter kan inte alls instämma med påståendet och 8 respondenter har svarat att de inte vet.

Fråga 3: 3 respondenter menar att deras arbetsplats är fri från trakasserier på grund av etnisk tillhörighet, religion, sexuell läggning, kön eller funktionshinder medan 8 respondenter inte håller med alls och 9 respondenter har svarat att de inte vet.

Fråga 4: På frågan om respondenternas chefer/ledare tar sitt ansvar för att skapa en arbetsplats fri från diskriminering på grund av etnisk tillhörighet, religion, sexuell läggning, kön eller funktionshinder svarade 10 respondenter att de instämmer helt, 5 respondenter svarade att de inte instämmer alls och 5 respondenter gav som svar att de inte vet.

Fråga 5: 9 respondenter instämmer helt i påståendet att de som medarbetare/kollegor tar sitt ansvar för att skapa en arbetsplats fri från diskriminering på grund av etnisk tillhörighet, religion, sexuell läggning, kön eller funktionshinder. 8 respondenter instämmer inte alls i påståendet och 3 vet inte.

Fråga 6: 10 respondenter instämmer helt, 6 respondenter instämmer inte alls i att på deras arbetsplats känner alla till vilket arbete som bedrivs för att bekämpa diskriminering på grund av etnisk tillhörighet, religion, sexuell läggning, kön eller funktionshinder. 4 respondenter svarade att de inte vet.

Fråga 7: På påståendet ”På vår arbetsplats är vi tydliga med att vårt ställningstagande mot diskriminering på grund av etnisk tillhörighet, religion, sexuell läggning, kön eller funktionshinder och för likabehandling, det syns i våra annonstexter, i vårt informationsmaterial och på vår hemsida i både text och bild”, instämmer 18 respondenter helt och 2 vet inte.

Fråga 8: 6 respondenter menar att de på deras arbetsplats tar hänsyn till om medarbetarna har religiösa behov, exempelvis i form av flexibla arbetstider och ledigheter, möjlighet till avskilda utrymmen för stillhet, religiös klädsel samt anpassad mat. 11 respondenter instämmer inte alls med det och 3 respondenter vet inte.

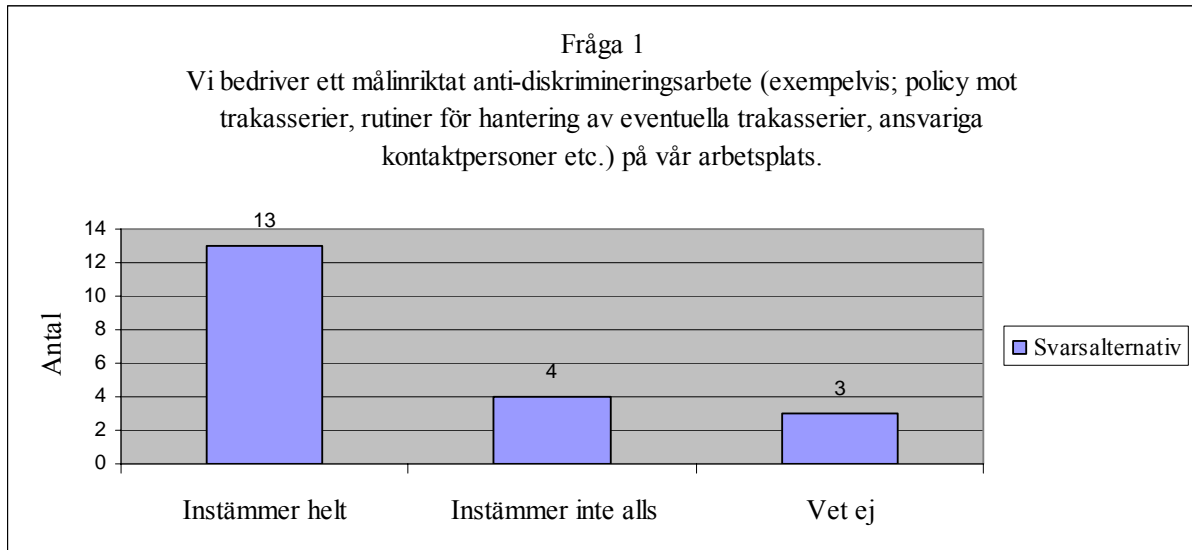
Fråga 9: Resultatet på påståendet ”På vår arbetsplats finns ingen negativ eller kränkande jargong om personer oavsett deras etniska tillhörighet, religion, sexuella läggning, kön eller

funktionshinder” blev att 6 respondenter höll med medan 11 respondenter inte gjorde det och 3 respondenter visste inte om de höll med.

Fråga 10: 9 respondenter menar att de upplever att alla medarbetare oavsett etnisk tillhörighet, religion, sexuell läggning, kön eller funktionshinder är en del av arbetsgemenskapen. 3 respondenter instämmer inte alls och 8 respondenter vet inte.

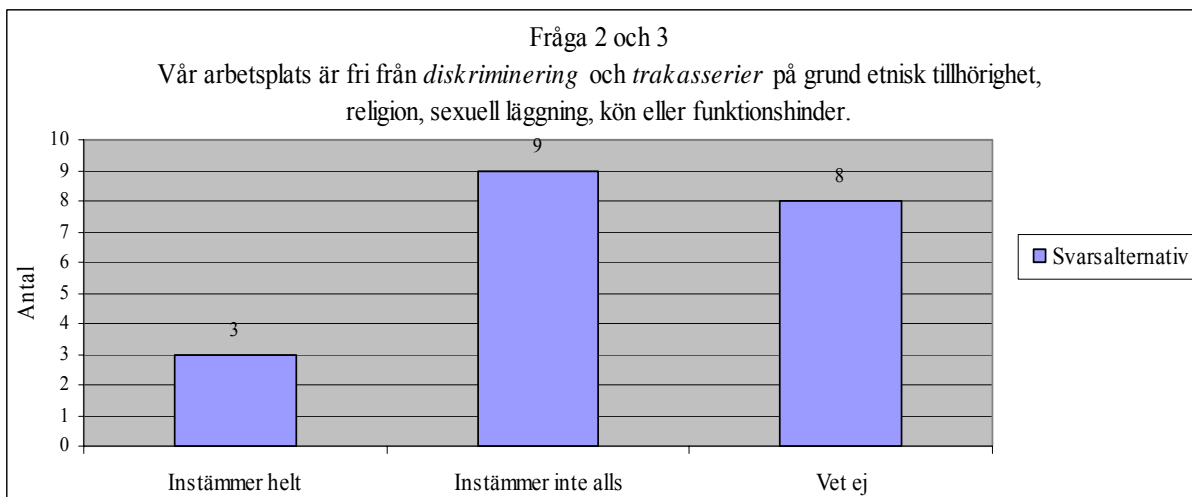
Fråga 11: 7 respondenter har känt sig kränkt och trakasserad på grund av sin etniska tillhörighet, religion, sexuella läggning, kön eller funktionshinder. 13 respondenter har aldrig känt sig kränkta.

Analys av fråga 1, 4, 5, 6 och 7: Majoriteten av respondenterna anser att deras företag bedriver målinriktat anti-diskrimineringsarbete på arbetsplatsen (se figur 3), liksom arbetsrätten föreskriver och chefer och ledare anses i stor utsträckning ta sitt ansvar att skapa en arbetsplats som är fri från diskriminering. Respondenterna menar att deras företag är tydliga med att visa sitt ställningstagande utåt som till exempel i annonstexter. Trots det är det endast hälften av respondenterna som anser sig ha kunskap om vilket arbete som bedrivs mot diskriminering på arbetsplatsen och mer än hälften av medarbetarna säger sig inte ta något eget ansvar för att skapa en arbetsplats fri från diskriminering. Bemanningsföretagen tycks vara måna om att officiellt framstå som ett företag som bedriver ett aktivt antidiskrimineringsarbete trots att det inofficiellt ändå förekommer diskriminering.

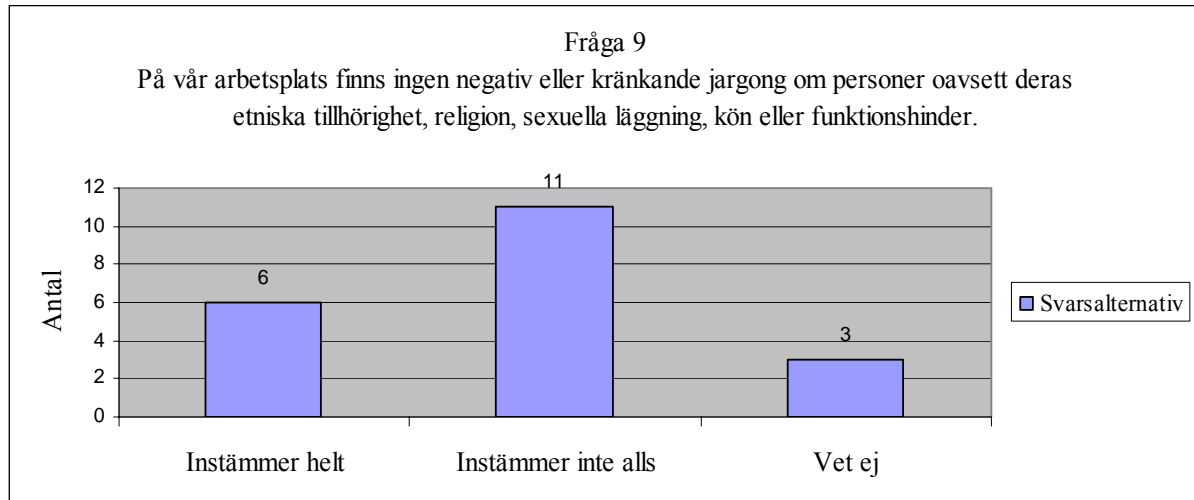


Figur 3. Resultat från den empiriska enkätundersökningen.

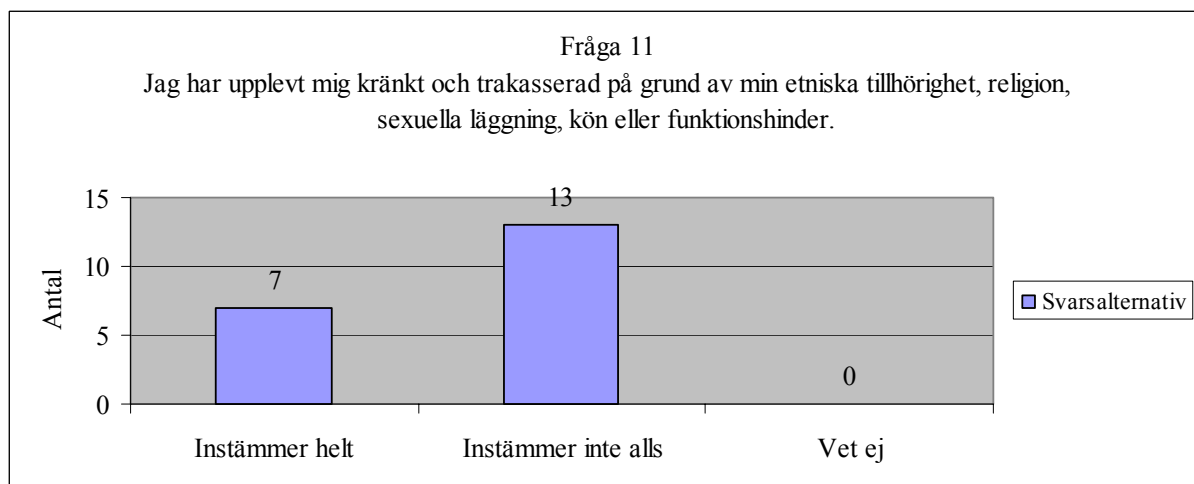
Analys av fråga 2, 3, 9 och 11: Det målinriktade arbetet mot diskriminering verkar inte ha fyllt sitt syfte då dels kunskap om diskrimineringsarbetet saknas och dels för att det i stor utsträckning förekommer diskriminering, trakasserier, kränkande jargong samt att vissa respondenter har känt sig kränkta på arbetsplatsen på grund av grupptillhörighet (se figur 4, 5 och 6). Resultatet visar att bemanningsföretagen bryter mot arbetsrätten.



Figur 4. Resultat från den empiriska enkätundersökningen.

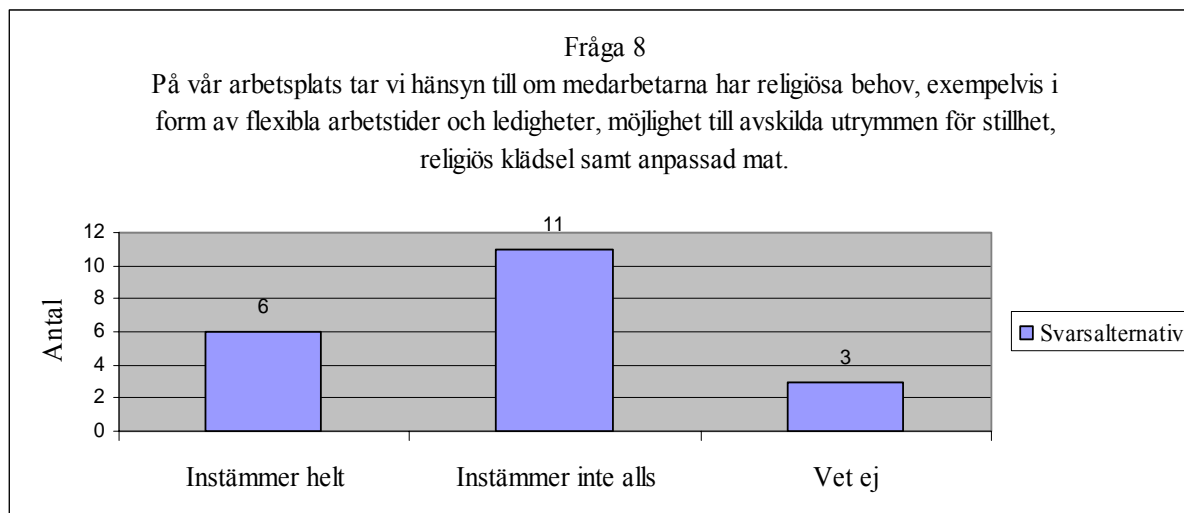


Figur 5. Resultat från den empiriska enkätundersökningen.



Figur 6. Resultat från den empiriska enkätundersökningen.

Analys av fråga 8 och 10: Resultatet påvisar att bemanningsföretagens arbetsplatser inte är öppna för alla då det inte finns plats för religiösa behov såsom särskild klädsel och hälften av respondenterna tvivlar på att alla medarbetare känner att de är en del av arbetsgemenskapen (se figur 7). I och med detta bryter bemanningsföretagen återigen mot arbetsrätten som säger att arbetsförhållandena ska passa alla.



Figur 7. Resultat från den empiriska enkätundersökningen.

Sammanfattande analys av enkätundersökning och intervju: Resultaten tyder på att bemanningsföretagen bedriver ett målinriktat arbete mot diskriminering och att de flesta anser att de tar sitt ansvar, men eftersom att respondenterna upplever diskriminering på arbetsplatsen tyder det på att diskrimineringsarbetet har uppenbara brister. Rekryteringen bygger i stora delar på tidigare erfarenheter och kandidater gallras ut med hjälp av kunskap om vad som har fungerat tidigare. De kandidater som inte stämmer överens med rekryterarnas etablerade normer riskerar således att stå utanför arbetsmarknaden. Detta trots att bemanningsföretagen genom automatisk CV-gallring, personlighetstest och utvärderingssamtal försöker jobba för en objektiv rekryteringsprocess och en öppen arbetsplats. Då resultaten från enkäten visar att diskriminering förekommer på arbetsplatsen föreligger det troligtvis så att det att diskriminering också förekommer i respektive företags rekrytering. Om man präglas av attityder om särbehandling är det svårt att inte låta de påverka rekryteringen. Detta underbyggs av resultaten från intervjun som antyder att det är svårt att undvika diskriminering i rekryteringsprocessen. En annan bidragande faktor till förekomsten av diskriminering i samband med rekrytering är kundföretagens kravspecifikation på kandidaten. Då bemanningsföretagen är beroende av sina kunder är det svårt att bortse från kundens krav om man samtidigt vill bibehålla kunderna.

5. Slutsats

Utifrån analysen kommer detta avsnitt försöka svara på problemformuleringen: Delfråga 1: Förekommer diskriminering i samband med bemanningsföretagens rekrytering? Delfråga 2: Förekommer diskriminering på bemanningsföretagens egna arbetsplatser? Delfråga 3: Arbetar företagen i bemanningsbranschen mot diskriminering på den egna arbetsplatsen? Denna del innehåller även reflektioner över presenterade slutsatser.

Delfråga 1: Det verkar förefalla sig så att diskriminering är ett förekommande fenomen i bemanningsföretagen. Det finns utrymme för diskriminering i rekryteringen då det tydligt framgår att tidigare erfarenheter, attityder och personliga preferenser styr vem som kvalificerar sig som kandidat. Är dessa erfarenheter, attityder och normer särbehandlande så påverkar de valet av kandidat i rekryteringen. Det mesta talar för att det som är bekant och stämmer överens med rekryterarens preferenser accepteras lättare och det som skiljer sig väljs bort. Detta tyder på att det är svårt att rekrytera rätt kandidat för jobbet utan att ha brutit mot arbetsrätten.

Delfråga 2: Det mesta talar för att det förekommer diskriminering på bemanningsföretagens egna arbetsplatser.

Delfråga 3: De flesta bemanningsföretagen bedriver ett målinriktat anti-diskrimineringsarbete på arbetsplatsen och trots att de flesta av medarbetarna har kunskap om arbetet förekommer diskriminering. Att vissa företag i bemanningsbranschen uppvisar brister i sitt diskrimineringsarbete torde inte endast bero på att rekryteraren förlitar sig på tidigare erfarenheter utan att denne också måste rätta sig efter företagets uppsatta mål som drivs i vinstsyfte.

5.1. Avslutande diskussion

De normer som rekryterarna på bemanningsföretag styrs av torde inte ha skapats av de själva utan av samhället och allt som finns där. Alla institutioner i ett samhälle kan sägas vara sammanlänkade med varandra. De skapar och reproducerar tillsammans samhällets normer, värderingar och regler. Diskriminering kan därför sägas vara en del av samhället, det är en del av våra relationer, rådande maktstrukturer, formella institutioner och normer. Beroende på hur

samhället är utformat torde individen agera därefter, omedveten om att det är subjektiva handlingar. Den negativa särbehandlingen kan sägas vara legitimerad och normaliserad utifrån rådande samhällsstrukturer. Individen vill med andra ord troligtvis inte alltid avsiktligt diskriminera utan gör det omedvetet. Det är troligtvis inte bara institutionerna som är aktiva av reproduceringen av institutionell diskriminering utan det är också den enskilda rekryteraren som upprätthåller rådande normer i sitt arbete. Rekryterarna kan anses ha institutionell makt och därav en central roll i upprättandet av diskriminering i samhället. Anonyma jobbansökningar kan vara ett sätt att reducera rekryterarens makt men samtidigt är det inte diskriminerande i sig att tillsätta en tjänst utifrån personliga egenskaper. Dock kan dessa egenskaper som eftersöks uttryckas på ett sätt som utesluter vissa grupper, till exempel genom att använda sig av kriteriet social kompetens som tenderar att utesluta invandare.

Det bristande arbetet mot diskriminering på arbetsplatsen kan ses som att integrationspolitiken inte har lyckats få företagen att skapa en arbetsplats som är öppen för alla. Troligen behöver politikerna nå ut i större utsträckning till individerna i samhället, skapa diskussioner om mångfald och implementera tankar kring mångfald och hur detta kan främjas redan i skolornas läroplan. Å andra sidan är det hela samhällets uppgift att tillsammans förändra rådande normer som skapar särbehandling på arbetsplatsen.

En rimlig tolkning är att arbetsrätten är svår att efterleva samt att brott mot den är svåra att kontrollera då diskriminering är vanligt förekommande samtidigt som att endast ett fåtal blir dömda för diskrimineringsbrott. Om lagen inte efterlevs har integrationspolitiken brustit i sitt syfte att främja för mångfald.

Det torde vara svårt att uppskatta förekomsten av diskriminering på arbetsmarknaden då de flesta data om till exempel särbehandling av invandrare i arbetslivet grundar sig till stor del på statistik. Dessutom motsvarar inte alltid den upplevda diskrimineringen den faktiska utan den upplevda diskrimineringen bygger på uppskattningar och inte fakta om hur det faktiskt förhåller sig. Då undersökning bygger på attityder är det svårt att vetenskapligt fastställa resultatet och att generalisera detta. Då enkätsvaren baseras på respondenternas uppfattningar kan man anta att det är deras uppfattning om i vilken utsträckning som diskriminering förekommer och hur man arbetar emot diskriminering som visar sig i undersökningens resultat snarare än hur det faktiskt förhåller sig. Men i och med att bemanningsbranschen

utgör en stor del av den svenska arbetsmarknaden samt att deras rekrytering till stor del styrs av kundföretagens kravspecifikation ligger det ändå nära till hands att applicera undersökningens resultat på andra branscher och således dra slutsatsen att diskriminering även förekommer där. I vilken utsträckning diskriminering förekommer i andra branscher torde dock bero på hur väl dessa lyckas i sitt antidiskrimineringsarbete samt vilken historisk bakgrund man har då den utgör grunden till om man är mer eller mindre öppen mot det/dem som man inte har lika stor kunskap om.

I en rekryteringsprocess förefaller det sig vara fördelaktigt om arbetsgruppen som har hand om rekryteringen är sammansatt utifrån olika kriterier och att de har kännedom om och insikt i hur diskriminering undviks. Vid en rekrytering bör en noggrann arbetsbeskrivning upprättas där det tydligt framgår vad arbetet innebär. Risken med att återanvända gamla arbetsbeskrivningar kan vara att man bortser från förändringar i omvärlden och vilka nya teknologier som har uppkommit som kan förändra arbetsupplägget. Uppdateras inte de gamla arbetsbeskrivningarna är det lätt hänt att man anställer utifrån samma villkor som tidigare och vad man är van vid och då anställer en person med samma egenskaper som tidigare.

Då bemanningsbranschen förväntas växa innebär det att fler företag kommer utnyttja deras tjänster i samband med bemanning eller rekrytering. Det i sin tur belyser vikten av ett fungerande antidiskrimineringsarbete inom bemanningsföretagen så att dessa är öppna för alla. Denna undersökning har kunnat påvisa att det förekommer diskriminering inom bemanningsbranschen men den har inte kunnat visa på varför det fortfarande förekommer trots företagets aktiva antidiskrimineringsarbete. En framtida undersökning som utreder bemanningsföretagens antidiskrimineringsarbeten, hur detta arbete genomförs, hur arbetet tillämpas och var och varför arbetet brister i dess tillämpning torde vara av stor vikt då vi vill se en framtida arbetsmarknad som är öppen för alla oavsett etnisk tillhörighet, kön, sexuell läggning eller funktionshinder.

6. Källförteckning

6.1. Litteratur

Angelöw, Bosse & Jonsson Thom (2000, 2:a upplagan) *"Introduktion till socialpsykologi"*, Studentlitteratur, Lund

Bergström, Ola (1998) *"Att passa in: Rekryteringsarbete i ett kunskapsintensivt företag"*
BAS, Göteborg

Brewer, Marilyn B. (1976) *"Ethnocentrism and intergroup attitudes, east African evidence"*, Sage publication, USA

Broomé, Per; Bäcklund, Ann-Katrin; Lundh, Christer; Ohlsson, Rolf (1996) *"Varför sitter 'brassen' på bänken?"*, SNS Förlag, Kristianstad

Brune, Ylva (1993) *"Invandrare i svenskt arbetsliv: en rapport till Statens invandrarverk"*, Statens invandrarverk, Norrköping, Tranås

Castells, Manuel (2000) *"Nätverkssamhällets framväxt"*, Informationsåldern band 1, Andra upplagan, Daidalos AB, Göteborg

Denscombe, Martyn (2000) *"Forskningshandboken – för småskaliga forskningsprojekt inom Samhällsvetenskaperna"*, Studentlitteratur, Lund

Ernsjö Rappe, T. (red.) & Fogelberg Täppas (Förord) (2005) *"Tänk själv – om vidsynt rekrytering"*, Paraplyprojektet, Stockholm

Hall, Stuart (1996) *"Critical dialogues in cultural studies"* edited by Morley, David & Chen, Kuan-Hsing, Routledge, London

Iseskog, Tommy (1999) *"Diskriminering i arbetslivet"*, Consensus AB, Knivsta

Johannesson, Asbjorn & Tufte, Per Arne (2003) *"Introduktion till samhällsvetenskaplig metod"*, Liber AB, Malmö

Jämställdhetsombudsmannen (JämO), Ombudsmannen mot etnisk diskriminering (DO) Handikappsombudsmannen, Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning (HomO) (1999) *"Rekrytera utan att diskriminera, Handbok från JämO, DO, HomO och Handikappsombudsmannen"*, Jämställdhetsombudsmannen, JämO, Stockholm

Lange, Anders & Westin, Charles (1981) *"Etnisk diskriminering och social identitet"*, Rapport från diskrimineringsutredningen, Liber förlag, Helsingborg

Littorin, Patrick (1994) *"Talangjakten Handbok i strategisk rekrytering"*, Ekerlids förlag AB, Stockholm

Lundberg, Torsten (1992) *"Anställning pågår- when in doubt, don't employ"*, AB Timbro, u.o

Magnusson, Lars (2000) *"Den tredje industriella revolutionen – och den svenska arbetsmarknaden"*, Prisma, Arbetslivsinstitutet, Smedjebacken

Mlekov, Katarina & Widell, Gill (2003) *"Hur möter vi mångfalden på arbetsplatsen?"*, Studentlitteratur, Lund

Nilsson, Göran (2005) *"Ingen diskriminering och rasism på vår arbetsplats, en skrift om integration"*, Industrifacket, Stockholm

SOU (Statens Offentliga Utredningar) Nr 1997:58 (1997) *"Personaluthyrning- slutbetänkande / av Kommittén för utvärdering av avregleringen av arbetsförmedlingsmonopolet"*, Kommittén för utvärdering av avregleringen av arbetsförmedlingsmonopolet, Fritze, Stockholm

Trost Jan (2001, 2:a upplagan) *"Enkätboken"*, Studentlitteratur, Lund

6.2. Övrig litteratur

Nationalencyklopedin, Bra Böcker, Höganäs

- Första bandet, chefredaktör Marklund, Kari (1991)
- Femte bandet, chefredaktör Marklund, Kari (1991)
- Nionde bandet, chefredaktör Marklund, Kari (1992)
- Tionde bandet, chefredaktör Marklund, Kari (1993)
- Femtonde bandet, chefredaktör Engström, Christer (1994)
- Sjuttonde bandet, chefredaktör Engström, Christer (1995)

Sveriges Rikes Lag (2004, 125:e upplagan) Huvudredaktör: Gabriella Hermansson, utgiven av Torkel Gregow, Norstedts juridik, Stockholm

6.3. Artiklar

Ström Melvinger, K. (2007) "Amsrådgivare vill skrota Ams", Sydsvenska Dagbladet, Del A s 25

6.4. Muntlig källa

Intervju med anonym rekryteringsansvarig, anställd på ett bemanningsföretag i Stockholm (2007-04-05, kl.11:30, längd 55 min).

6.5. Internet

www.ad.se

Rekrytering, "företagsfakta", Affärsdata

<http://www.ad.se.till.biblextern.sh.se/index.php?loginkey=538F509BBF2FE443689AFEFA3E628B3A6B364030BC6E7D5C6072ADE9553D37CA391AC78BE210870250EA0E322AADB137> (hämtad 2007-05-30)

Bemanning "företagsfakta", Affärsdata

<http://www.ad.se.till.biblextern.sh.se/index.php?loginkey=538F509BBF2FE443689AFEFA3E628B3A6B364030BC6E7D5C6072ADE9553D37CA391AC78BE210870250EA0E322AADB137> (hämtad 2007-05-30)

www.almega.se (nr 1-4)

nr 1 I tidigare publicerad artikel (branschorganisationen Almega, 2005)

”Bemanningsbranschen”

http://www.almega.se/Files/ALMEGA/Caradoc_Members/PM/Kartläggninge_Bemanningsbransc_A.DOC (hämtad 2007-05-16)

nr 2 I tidigare publicerad artikel (branschorganisationen Almega, 2005) ”Fakta om bemanningsbranschen”

http://www.almega.se/Templates/T_2.asp?PN=3430076 (hämtad 2007-05-16)

nr 3 Bäckström, Henrik (Förbundsdirektör Bemanningsföretagen inom Almega) (2007, maj)

”Bemanningsföretagens utveckling Första kvartalet 2007”

2007 http://www.almega.se/Files/ALMEGA/Caradoc_Members/Rapport/Bem_indikator_1_kvartalet_2007_B.PDF (hämtad 2007-05-16)

nr 4 http://www.almega.se/Templates/T_2.asp?PN=4961634 (hämtad 2007-04-09)

www.dn.se

Kreicbergs, Johan (Chefsekonom, Företagarna), Hermansson, Cecilia (Prognoschef, Swedbank)

(2006, 8 november) ”Kompetens akut bristvara när företagen vill nyanställa”

<http://www.dn.se/DNet/jsp/polopoly.jsp?d=572&a=586794&previousRenderType=2>
(hämtad 2007-05-16)

www.do.se (nr 1-3)

nr 1 I tidigare publicerad artikel (Ombudsmannen mot etnisk diskriminering)

<http://www.do.se> (hämtad 2007-05-10)

nr 2 I tidigare publicerad artikel (Ombudsmannen mot etnisk diskriminering) (2007)

”Rekrytering”

<http://www.do.se/o.o.i.s?id=2015> (hämtad 2007-05-16)

nr 3 Informationsmaterial (Ombudsmannen mot etnisk diskriminering) (2007, 8

januari) *”Förslag på frågor till medarbetarenkät om etnisk och religiös diskriminering”*

http://www.do.se/upload/do/aktiva/forslag_fragor_medarbetarenkat_070108.pdf (hämtad 2007-05-10)

www.regeringen.se

I tidigare publicerad rapport (Statens Offentliga Utredningar, SOU, 2006) *”En sammanhållen diskrimineringslagstiftning”*

<http://www.regeringen.se/content/1/c6/05/86/96/b2a004cf.pdf> (hämtad 2007-04-01)

www.SvD.se

Hansson, Matilda, SvD:s nätupplaga (31 juli 2005) *”Från Nabil till Alexander”*

http://www.svd.se/dynamiskt/inrikes/did_10230672.asp (hämtad 2007-05-29)

Stockholm TT, SvD:s nätupplaga (11 januari 2006) *”Anonyma jobbansökningar föreslås”*

http://www.svd.se/dynamiskt/inrikes/did_11513220.asp (hämtad 2007-05-29)

Sveriges Nyheter, SvD:s nätupplaga (2 mars 2007) *”Nekades jobb på grund av slöja”*

http://www.svd.se/dynamiskt/stockholm24/did_14740060.asp (hämtad 2007-05-29)

Bilaga 1 – Tjänsteområden

Bemanningsföretagens statistik delar upp verksamheten i fyra olika tjänsteområden: Uthyrning, entreprenad, rekrytering och outplacement. Nedan följer tagna definitioner av de olika tjänsteområdena (almeqa.se, 2007, nr 1, s 27).

Tjänsteområde uthyrning:

Med uthyrning avses verksamhet där bemanningsföretaget tillhandahåller arbetstagare för att utföra arbete i kundföretaget. En uthyrd arbetstagare får arbetsledning av kundföretaget.

Tjänsteområde entreprenad:

Med entreprenad avses verksamhet där bemanningsföretaget fullgör viss funktion åt kundföretaget. En arbetstagare på ett entreprenaduppdrag får arbetsledning av bemanningsföretaget.

Tjänsteområde rekrytering:

Med rekrytering avses verksamhet där bemanningsföretaget anvisar arbetssökande för anställning i kundföretaget. Hela eller delar av en rekryteringsprocess bestående i att söka rätt personer, intervjuer, referenstagningar och presentationer för kundföretaget av aktuell person.

Tjänsteområde outplacement:

Outplacement avser medverkan vid förändring i befintlig personalsammansättning hos ett kundföretag, till exempel omplaceringar inom företaget, till andra företag och/eller förberedelse till sådan omplacering (almeqa.se, 2007, nr 1, s 27).

Bilaga 2 – Arbetsrätt

Svensk arbetsrätt bygger på kollektivavtal. Sverige har till exempel ingen lagstadgad minimilön, utan förutsätter att det finns ett kollektivavtal som sätter en skälig minimilön. De arbetsrättsliga lagar som existerar i Sverige idag är i stor utsträckning ett resultat av initiativ från LO under tidigt 1970-tal. Som ett resultat trädde ett stort antal lagar i kraft under mitten och slutet av 1970-talet; exempel inkluderar Medbestämmandelagen, Lagen om anställningsskydd och Förtroendemannalagen. Anhängare av dessa lagar hävdar att de har demokratiserat svensk arbetsmarknad, medan kritiker säger att de gjort arbetsmarknaden byråkratisk och stel vilket lett till dålig sysselsättningsutveckling (Sveriges Rikes Lag, 2004: B 415ff).

Jämställdhetslagen (1991:433) är en svensk arbetsrättslag som har till uppgift att främja både kvinnors och mäns lika rätt i arbetslivet. Lagen innehåller dels krav på att arbetsgivaren skall bedriva ett aktivt jämställdhetsarbete och dels förbud mot direkt och indirekt diskriminering på grund av kön. Dessutom finns ett förbud mot sexuella trakasserier (Sveriges Rikes Lag, 2004: lagrum 1991:433).

Lag om förbud mot diskriminering	2003:307
Lag om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning	1999:130
Lag om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av funktionshinder	1999:132
Lag om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning	1999:133
Lag om förbud mot diskriminering av deltidsarbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning	2002:293

Källa: Sveriges Rikes Lag (2004: B 2050)

Bilaga 3 - Enkätundersökning

Den här enkäten kommer att utgöra det empiriska materialet i en uppsats om hur företag hanterar diskriminering på arbetsplatsen i företagsekonomi på c- nivå vid Södertörns Högskola.

Undersökningen kommer vara helt anonym då vare sig företag eller respondent kommer att nämnas vid namn i undersökningen.

Kryssa i det påstående som stämmer bäst överens med dina åsikter.

1. Vi bedriver ett målinriktat anti-diskrimineringsarbete (exempelvis; policy mot trakasserier, rutiner för hantering av eventuella trakasserier, ansvariga kontaktpersoner etc.) på vår arbetsplats.

Instämmer helt Instämmer inte alls Vet ej

2. Vår arbetsplats är fri från *diskriminering* på grund etnisk tillhörighet, religion, sexuell läggning, kön eller funktionshinder.

Instämmer helt Instämmer inte alls Vet ej

3. Vår arbetsplats är fri från *trakasserier* på grund av etnisk tillhörighet, religion, sexuell läggning, kön eller funktionshinder.

Instämmer helt Instämmer inte alls Vet ej

4. Våra chefer/ledare tar sitt ansvar för att skapa en arbetsplats fri från *diskriminering* på grund av etnisk tillhörighet, religion, sexuell läggning, kön eller funktionshinder.

Instämmer helt Instämmer inte alls Vet ej

5. Vi medarbetare/kollegor tar vårt ansvar för att skapa en arbetsplats fri från diskriminering på grund av etnisk tillhörighet, religion, sexuell läggning, kön eller funktionshinder.

Instämmer helt Instämmer inte alls Vet ej

6. På vår arbetsplats känner alla till vilket arbete som bedrivs för att bekämpa diskriminering på grund av etnisk tillhörighet, religion, sexuell läggning, kön eller funktionshinder.

Instämmer helt Instämmer inte alls Vet ej

7. På vår arbetsplats är vi tydliga med att vårt ställningstagande mot diskriminering på grund av etnisk tillhörighet, religion, sexuell läggning, kön eller funktionshinder och för likabehandling. Det syns i våra annonstexter, i vårt informationsmaterial och på vår hemsida i både text och bild.

Instämmer helt Instämmer inte alls Vet ej

8. På vår arbetsplats tar vi hänsyn till om medarbetarna har religiösa behov, exempelvis i form av flexibla arbetstider och ledigheter, möjlighet till avskilda utrymmen för stillhet, religiös klädsel samt anpassad mat.

Instämmer helt Instämmer inte alls Vet ej

9. På vår arbetsplats finns ingen negativ eller kränkande jargong om personer oavsett deras etniska tillhörighet, religion, sexuella läggning, kön eller funktionshinder.

Instämmer helt Instämmer inte alls Vet ej

10. Hos oss upplever alla medarbetare oavsett etnisk tillhörighet, religion, sexuell läggning, kön eller funktionshinder att de är en del av arbetsgemenskapen.

Instämmer helt Instämmer inte alls Vet ej

11. Jag har upplevt mig kränkt och trakasserad på grund av min etniska tillhörighet, religion, sexuella läggning, kön eller funktionshinder.

Instämmer helt Instämmer inte alls Vet ej

Tack för din medverkan!

Lovisa Hedlund

Sara Simone

Bilaga 4 – Sammanställning av enkätsvar

	Företag:	1	2	3	4	5	Totalt:
		(2 resp)	(8 resp)	(5 resp)	(2 resp)	(3 resp)	20 resp
Fråga 1							
<i>Vi bedriver ett målinriktat anti-diskrimineringsarbete på vår arbetsplats.</i>	Instämmer helt	1	5	3	2	2	13
	Instämmer inte alls		2	1		1	4
	Vet ej	1	1	1			3
Fråga 2							
<i>Vår arbetsplats är fri från diskriminering på grund etnisk tillhörighet, religion, sexuell läggning, kön eller funktionshinder.</i>	Instämmer helt	1	2				3
	Instämmer inte alls	1	5	2		1	9
	Vet ej		1	3	2	2	8
Fråga 3							
<i>Vår arbetsplats är fri från trakasserier på grund av etnisk tillhörighet, religion, sexuell läggning, kön eller funktionshinder.</i>	Instämmer helt	1	1		1		3
	Instämmer inte alls		3	2	1	2	8
	Vet ej	1	4	3		1	9
Fråga 4							
<i>Våra chefer/ledare tar sitt ansvar för att skapa en arbetsplats fri från diskriminering på grund av etnisk tillhörighet, religion, sexuell läggning, kön eller funktionshinder.</i>	Instämmer helt	1	4	1	2	2	10
	Instämmer inte alls	1	3	1			5
	Vet ej		1	3		1	5
Fråga 5							
<i>Vi medarbetare/kollegor tar vårt ansvar för att skapa en arbetsplats fri från diskriminering på grund av etnisk tillhörighet, religion, sexuell läggning, kön eller funktionshinder.</i>	Instämmer helt	1	4	3	1		9
	Instämmer inte alls	1	4	2		1	8
	Vet ej				1	2	3
Fråga 6							
<i>På vår arbetsplats känner alla till vilket arbete som bedrivs för att bekämpa diskriminering på grund av etnisk tillhörighet, religion, sexuell läggning, kön eller funktionshinder.</i>	Instämmer helt		4	2	2	2	10
	Instämmer inte alls	2	3	1			6
	Vet ej		1	2		1	4
Fråga 7							
<i>På vår arbetsplats är vi tydliga</i>	Instämmer helt	1	7	5	2	3	18

<i>med att vårt ställningstagande mot diskriminering på grund av etnisk tillhörighet, religion, sexuell läggning, kön eller funktionshinder och för likabehandling. Det syns i våra annonstexter, i vårt informationsmaterial och på vår hemsida i både text och bild.</i>	Instämmer inte alls Vet ej	1	1				0 2
Fråga 8 <i>På vår arbetsplats tar vi hänsyn till om medarbetarna har religiösa behov, exempelvis i form av flexibla arbetstider och ledigheter, möjlighet till avskilda utrymmen för stillhet, religiös klädsel samt anpassad mat.</i>	Instämmer helt Instämmer inte alls Vet ej		4 4		1 1	1 2	6 11 3
Fråga 9 <i>På vår arbetsplats finns ingen negativ eller kränkande jargong om personer oavsett deras etniska tillhörighet, religion, sexuella läggning, kön eller funktionshinder.</i>	Instämmer helt Instämmer inte alls Vet ej	1 1	2 5 1	2 2 1	1 1		6 11 3
Fråga 10 <i>Hos oss upplever alla medarbetare oavsett etnisk tillhörighet, religion, sexuell läggning, kön eller funktionshinder att de är en del av arbetsgemenskapen.</i>	Instämmer helt Instämmer inte alls Vet ej		4 3 1	2	1 1	2 1	9 3 8
Fråga 11 <i>Jag har upplevt mig kränkt och trakasserad på grund av min etniska tillhörighet, religion, sexuella läggning, kön eller funktionshinder.</i>	Instämmer helt Instämmer inte alls Vet ej		4 4	1 4	1 1	1 2	7 13 0

Bilaga 5 – Intervjufrågor

Frågor och punkter som legat till underlag för intervjun:

Fakta om företaget och den intervjuade

Intervjuobjektets bakgrund och utbildning

Kort om företaget

Företagets arbete med kundföretag

Hur upprättas kontakt med kunder

Hur upprättas en kravspecifikation, vilka rutiner finns för denna

Hur hanteras en situation då olika synpunkter kring rekryteringen uppstår mellan företaget och kunden

Försöker man från företagets sida påverka kundens kravspecifikation om man ser brister som kunden inte själv har upptäckt

Rekryteringsgruppens sammansättning

Rekryteringsgruppens sammansättning efter t.ex. ålder, kön, utbildning, personlighet, etnicitet

Krav på vidareutbildning, internt och externt

Hur uppdateras kunskaper

Kunskaper om lagar som påverkar rekryteringsprocessen

Rekryteringsprocessen

Rekryteringsprocessen från start till slut, hur ser den ut, i stora drag

Annonsutformning, urval, kontakt med kandidater

Hur utformas annonser, på vilka grunder, hur mycket utformas den av företaget respektive kunden

Hur sker företagets urvalsprocess

Hur sker kontakten med kandidater

Annonsering

Var sker annonseringen, vem tar beslutet

Vem ansvarar för vart annonsering sker

Utannonseras samtliga tjänster

Hur beaktas lagar i utformningen av annonsen

Hantering av ansökningar från kandidater

Hur kommer ansökningarna in till företaget

Hur sker selekteringen

Vilka kriterier utgår man ifrån vid bedömningen, standarder

Hur värderas utländska meriter

Intervjuförfarandet

Hur går intervjun tillväga

Används standardiserade frågor

Hur påverkar kandidatens yttre val av kandidat

Används personlighetstest

Hur utvärderas trovärdigheten i intervjusvaren, meriter, personlighetstesten osv.

Tas hänsyn till några specifika faktorer vid utvärdering av resultat på personlighetstestet och annan information som samlas in om kandidaten

Hur har man kommit fram till just detta sätt att arbeta

Bilaga 6 - Intervju

Nedan följer en sammanställning av intervjun med en anonym rekryteringsansvarig anställd på ett bemanningsföretag i Stockholm (2007-04-05).

Företaget har en lång tradition inom rekrytering och har idag cirka 2000 uthyrda konsulter. Företaget verkar främst inom stockholmsområdet men växer sig allt starkare ute i landet. Man är inte inriktad på någon specifik bransch men har dock valt att inte rekrytera eller bemanna inom industribranschen.

Respondenten fungerar som rekryteringsansvarig på företaget och jobbar med extern rekrytering och att upprätta och underhålla långsiktiga relationer med befintliga kunder. Till sin hjälp i rekryteringsprocessen har denne ett antal rekryterare som hjälper till med att bland annat intervjua tänkbara kandidater. Respondenten menar dock att det är svårt att lämna över och delegera ut ansvaret till medarbetarna då man som rekryteringsansvarig ofta känner att man vet bäst vad kundföretaget vill ha då man står dem närmst.

På företaget finns en uttalad säljavdelning vars roll är att knyta nya kontakter med blivande kundföretag. När de första kontakterna sedan är knutna är det upp till respondenten att bibehålla och ombesörja dem.

När man ska upprätta en kravspecifikation, där det tydligt framgår vilka krav kundföretaget har på den person de önskar rekrytera till en särskild tjänst, är det viktigt med erfarenhet. Det är svårt att rekrytera en person till en bransch man vet lite om samtidigt som det är svårt att rekrytera en person till ett företag som man vet lite om. Erfarenhet skapar kunskaper om vad som fungerar i olika branscher, vad man ska titta på hos kundföretaget och vad man ska ställa för frågor för att få en så bra kravspecifikation som möjligt som får ligga till grund för rekryteringen. Det är också viktigt att vara medveten om att man måste ställa frågor till kundföretagen för att utreda eventuella missförstånd kring begrepp och termer som kan betyda olika saker för olika personer och branscher. Respondenten menar vidare att det är viktigt att studera kundföretagens miljö som till exempel hur dennes lokal ser ut, om det är ett glassigt kontor som företaget verkar i eller om de sitter i en källarlokal. Det bör också tas i beaktning huruvida miljön känns stressig eller inte och hur personalen är klädd.

Ser man brister i kundföretagens krav eller behov som dessa inte ser så framför man dessa då man lägger stor vikt vid att ha ett nära samarbete med kundföretagen där man har en dubbelriktad konversation.

Respondenten poängterar att de jobbar med att förmedla människor och inte skruvar och muttrar och att man ibland medvetet skickar kandidater till kundföretaget som inte överensstämmer med kravspecifikationen då man ändå tror att kandidaten kommer att passa. Han säger dock att han självklart inte skickar någon som saknar den kompetens som är avgörande för att klara av att utföra jobbet.

Rekryterarna är sammansatta utifrån dels personligheten då man eftersträvar att gruppen ska vara ihopsatt av olika personligheter som kan komplettera varandra. För att inte få rekryterare som är stöpta i samma form genomför man personlighetstester på dessa. Gruppen utgörs av 20 stycken rekryterare i åldern 25-40 år och utav dessa är 17 stycken kvinnor och 3 stycken män. Företaget ser gärna ett ökat antal män men menar att det är svårt att hitta manliga rekryterare och att man inte vill bortse från någons kompetens i syfte att anställa ett särskilt kön. På senare år har det blivit viktigare att rekryterarna innehar en akademisk examen men det finns inga krav på att man ska vidareutbilda sig internt inom något särskilt. Vill man dock på eget initiativ gå en kurs är företaget oftast med och sponsrar en sådan. Respondenten menar också att det inte finns någon mening med att utbilda rekryterarna inom psykologiska teorier som tar upp hur man kan skilja en person som ljuger från en som inte gör det genom att studera kroppsspråket då rekryteraren ser dessa som icke vetenskapliga teorier som nonsens och humbug.

När en affär är hemrodd påbörjas förarbetet där man kartlägger kundföretaget. Annonsering används då man inte redan har en tänkbar kandidat. Söker företagen en bristkompetens behöver man gå ut bredare i media. Företaget har redan upprättade kontakter med olika media som man använder sig av men om kundföretaget kan lösa det billigare händer det att de använder sig av deras avtal istället.

Annonserna publiceras på den egna hemsidan som har ett publiceringsverktyg bakom sig som gör att annonserna automatiskt skickas digitalt till ett antal sidor som till exempel arbetsförmedlingens platsbank och jobb24. Huruvida man väljer att samarbeta med andra

hemsidor och media skiftar från fall till fall beroende på vad kundföretagen är villiga att betala och vilken typ av kompetens man eftersöker.

Företaget lämnar förslag till kundföretaget på hur annonsen kan vara utformad för den tilltänkta tjänsten. I annonsen försöker man använda sig av kundföretagets logga för att kandidaten ska känna sig närmre företaget och lättare få en känsla om vad jobbet kan innebära. Respondenten menar att det finns många dåligt utformade annonser ute i media då dessa ofta använder sig av floskler som till exempel ”många bollar i luften”. Företaget försöker utforma annonserna så att personer som saknar kompetens och inte är kvalificerade för tjänsten bortselekteras.

Urvalsprocessen av CV, som kommer in via ett verktyg på hemsidan, sker utifrån särskilda kriterier som är uppsatta specifikt för varje enskild rekryteringsprocess. Man har tillsammans med kundföretaget gått igenom vilka dennes skullkrav, önskemål och eventuella övriga egenskaper som kan ge plus i kanten hos en kandidat är. Desto mer tjänsten kräver desto hårdare selektering sker av kandidaternas CV. De enda grundkriterier som alltid gäller är att kandidaten måste fyllt 18 år och ha gymnasieexamen. De kvalificerade kandidaterna rings upp för en telefonintervju. I telefonintervjuerna kan man få fram mycket. Enligt Respondenten så är det hela 95 % av dem som känns tveksamma i telefon, men som ändå får komma på en djupintervju, som inte får jobbet.

Efter telefonintervjun tas ett fåtal kandidater in på djupintervju, vilket innebär en personlig intervju fysiskt på företagets kontor. I djupintervjun utgår man mer eller mindre från ett standardformulär beroende på hur avancerad tjänsten som ska tillsättas är. Intervjufrågorna är mer specifika än i telefon och är med anpassade till tjänsten.

Efter djupintervjun får kandidaterna som går vidare genomföra ett personlighetstest vars resultat utvärderas utefter nio drivande faktorer såsom, säljande personlighet, byråkratiskt lagd och så vidare. Personlighetstestet bygger på två ytterligheter, antingen att man drivs av kvalité eller att man drivs av att prestera kvantitet. Beroende på var på skalan som kandidaten hamnar lämpar sig denna olika mycket för tjänsten. Även kundföretaget har genomfört personlighetstestet för att få fram var på skalan som denne önskar att sin blivande anställd ska befinna sig.

Efter att kandidatens resultat är utvärderat diskuteras dennes personlighet på ett strukturerat sätt tillsammans med henne/honom för att få dennes syn på varför resultatet ser ut som det gör. Man försöker diskutera fram innebörden av resultatet. Respondenten menar att rekryteringsyrket är ett väldigt självständigt yrke då man endast i fall där man känner sig osäker på en kandidats kompetens eller utsaga tar hjälp av sina kollegor för att bolla idéer och ta del av andras syn på ett specifikt fall.

Efter personlighetstestet sker referenssamtal med de referenser som lämnats av de kandidater som gått vidare i personlighetstestet. När referenserna tas in är det enligt respondenten viktigt att ha i beaktning att kvinnor generellt sätt ofta är kritiska mot kollegor och underordnade till skillnad mot män som generellt sätt är mer nätverkande och försöker sälja in sina kollegor. Respondenten poängterar dock att dessa endast är generella stereotyper som inte säger något om hur det är i ett specifikt fall. Vidare säger Respondenten att man också måste vara medveten om och ta i beaktning att referensen kan ha en dålig dag, att man kanske stör, att referensen är stressad och att om en konflikt ägt rum så är det inte säkert att referensen har hela sanningen. Beroende på vad kundföretaget betalar för, det vill säga hur mycket tid den är villig att betala för, så undersöks referenserna mer eller mindre noggrant. Företaget får enligt respondenten hela tiden göra en avvägning mellan kvalité och pris.

Respondenten menar att det är extremt dyrt att felrekrytera och att det är en stor anledning till att företag använder sig av bemanningsföretag. Om en rekrytering misslyckats finns vissa garantier för kundföretaget då företaget ersätter dem med en ny kandidat om inte den första uppnått det som utlovats. Respondenten menar att det ibland sker i vissa fall då kandidaten ljugar om till exempel sin utbildning eller kompetens på annat sätt. Han menar dock att det är viktigt att ha förståelse för att det inte alltid är kundföretaget som har rätt utan att denne också mycket väl kan ha misslyckats i sin hantering av den nyanställda. Vissa kundföretag tar sig nämligen inte tid att stötta och hjälpa den nyanställda att komma in i sitt jobb. Misslyckade rekryteringar sker oftast då Företaget inte fått tillräckligt med tid till förarbetet eller inte har fått komma i kontakt med rätt personer på företaget för att få reda på vad som kommer att krävas av kandidaten eller när företaget är väldigt stressat och vill ha en ny kandidat snabbt. Sannolikheten är större att man misslyckas om man inte får tid i förberedelsefasen.

Enligt respondenten så är det ungefär 10 % som fuskar med referenser och ljugar om sin kompetens. Rekryterarna är medveten om skillnaden i kvinnor och mäns förmåga att ljuga

och överdriva dess förmåga och respondenten menar att man försöker ta hänsyn till detta. Mycket av fusk kommer dock fram när man kontrollerar referenserna men framför allt är det intuition och cynismen, som kommer av erfarenheten som rekryterare, som gör att man upptäcker fusk. Det blir idag allt vanligare enligt respondenten att göra en kreditupplysning på kandidaten eller att ta ett utdrag ut brottsregistret för att säkerhetsställa kandidatens lämplighet. Om det är en tjänst som innebär att man ska hantera känsliga uppgifter som ska tillsättas så görs det än större granskning av kandidaten än annars. Respondenten berättar vidare att rekryterarna är noga med att upplysa samtliga kandidater som går så långt som till djupintervjuerna att det är en förtroendesituation mellan företaget och dem som det handlar om. Som en symbolhandling ber företaget sina kandidater att signera sina CV och personliga brev, vilket gör att kandidaten tänker efter lite extra och får enligt respondenten kandidaten lite ärligare.

Respondenten menar att det kan vara svårt att stämma av personers utbildningar från utländska universitet och högskolor. Till sin hjälp finns dock ett antal anställda på kontoret med akademisk erfarenhet från utlandet men han menar att det självklart blir svårare att bedöma utbildningens relevans ju längre bortifrån den kommer, exempelvis Irak. Han menar också att han självklart blir påverkad vid en rekrytering av dels vilket lärosäte kandidaten har läst på då vissa klingar bättre samt att kandidater med arbetslivserfarenhet från etablerade kända företag också ofta kan väga tyngre.

Efter referensamtalen väljs tre kandidater ut som presenteras för kundföretaget som sedan avgör, i samråd med företaget, vem som får jobbet. Företaget släpper inte kundföretaget eller kandidaten som fick jobbet i och med att tjänsten är tillsatt utan följer upp och stöttar dessa i upp till sex månader efter tillsättningen. Efter tre månader sker en uppföljning av rekryteringen för att stämma av med kundföretaget och kandidaten om hur det fungerar och vad som kunde ha gjorts bättre. Uppföljningen dokumenteras skriftligt för att företaget ska kunna ta med sig och lära sig av erfarenheten till nästa gång.