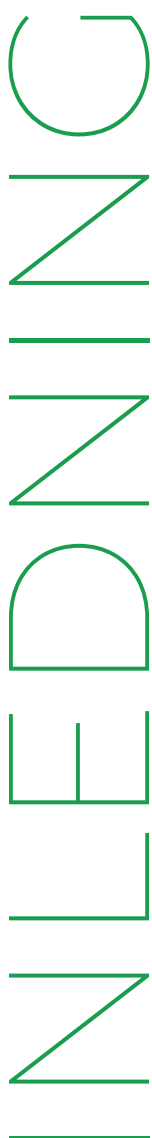




TRENDRAPPORT 2025

Fem tydliga trender som visar hur bakgrundskontroller utvecklas under året – från lagkrav och AI till digitalisering och nya arbetssätt. Kort sagt: en överblick över det du bör ha koll på.



OM DENNA TRENDSPANING

Vi på ToFindOut har under det gångna året sett hur spelplanen för bakgrundskontroller förändrats i grunden. Nya lagkrav, ökat cyberhot och en snabb teknikutveckling gör att frågan inte längre handlar *om* bakgrundskontroller ska göras – utan *hur* de kan göras rättssäkert och värdeskapande.

I årets trendrapport lyfter vi fem tydliga skiften: från AI som både möjliggörare och riskfaktor, till den växande efterfrågan på integrerade digitala lösningar och en ökad medvetenhet om cybersäkerhetens roll i hela kontrollkedjan.

Syftet? Att ge dig en vass överblick över det som redan formar framtiden.

Intressant läsning utlovas!

//Birgitta Edlund, vd ToFindOut

TREND 1: NORMFÖRSKJUTNING – BAKGRUNDSKONTROLLER SOM HYGIENFAKTOR

Under de senaste åren har bakgrundsroller gått från att uppfattas som ett onödigt ont till att bli en självklar del av riskhanteringen. När insiderbrott dyker upp där vi minst anar det, när välfärdsbrott skakar offentlig sektor och när **HVB-hem avslöjas stå under otillåten påverkan**, blir det tydligt: magkänslan räcker inte.

Vi ser en tydlig normförflyttning. Allt fler arbetsgivare konstaterar att de inte har råd att avstå, samtidigt som fackliga parter allt oftare ställer krav på tryggare arbetsplatser. Här finns en gemensam grund att bygga vidare på.

Samtidigt väger integritetsfrågan tungt. Men det handlar inte om att granska människor godtyckligt – utan om att väga intresse mot konsekvens. Rätt genomförda bakgrundsroller kan förena både rättssäkerhet och trygghet. En felrekrytering inom myndighet eller vård kan få långtgående konsekvenser för skyddsvärda grupper.

Med IMY:s hemställan, debatterna under Almedalen och Högsta domstolens avgöranden i färskt minne riktas allt fler blickar mot hur vi hanterar personuppgifter. Här blir skillnaden avgörande mellan granskningar som riskerar att underminera rättssäkerheten – och de som, med rätt metod och ansvarsfördelning, tvärtom stärker den.

☞ **Vad betyder det för er? Att bakgrundsroller inte längre är ett val – utan en hygienfaktor där frågan snarare är hur ni gör dem på rätt sätt.**



De senaste årens granskningar av HVB-hem visar hur utsatta verksamheterna är för otillåten påverkan. Polisen har pekat ut bolag med kopplingar till kriminella nätverk, IVO har slagit larm om omfattande brister – från våld och övergrepp till personal utan bakgrundsroller – och flera exempel visar hur aktörer kunnat driva hem trots nekade tillstånd. SKR har varnat för informationsluckor och efterlyser tydligare kontrollmekanismer för att stoppa kriminella från att utnyttja systemet. Tillsammans målar rapporterna upp en bild av en sektor där svaga rutiner och bristande tillsyn öppnar dörren för både missförhållanden och infiltration.

TREND 2:

STRÄNGARE INTEGRITETSKRAV OCH NYA LAGAR OMFORMAR BRANSCHEN

2025 är året då spelplanen för bakgrundskontroller ritats om på allvar. Antalet kontroller minskar inte – men de blir mer reglerade, mer rättssäkra och mer etiskt förankrade. För arbetsgivare betyder det nya krav: att förstå lagarna, väga integritet mot risk – och välja leverantörer som gör detsamma.

Högsta domstolens beslut i februari 2025 markerade en tydlig gräns. GDPR går före, vilket innebär att företag inte längre kan luta sig mot utgivningsbevis för att hämta ut känsliga domar. Resultatet är ett starkare skydd för individen – men också större ansvar för arbetsgivare och deras leverantörer.

Samtidigt pågår en dragkamp på hemmaplan. En statlig utredning vill begränsa kontroller till nyanställningar, medan kommuner och arbetsgivare vill ha återkommande kontroller i känsliga roller som vård, omsorg och skola. Här möts fackliga intressen och säkerhetsintressen i en tydlig konflikt.

På EU-nivå sätter GDPR fortsatt ramarna, och AI-förordningen – AI Act – innebär att screening med AI klassas som högrisk. Det ställer krav på dokumentation, transparens och mänsklig överprövning.

Konsekvensen? Branschen kan inte längre liknas vid ett "wild west". Juridisk rådgivning, tydliga processer och seriösa leverantörer blir helt avgörande. På sikt kan de strängare reglerna höja kvaliteten – och sälla bort aktörer som genar i kurvorna.

👉 **Vad betyder det för er? Att bakgrundskontroller kräver mer juridisk och etisk precision än någonsin – och att valet av metod och leverantör kan avgöra både kvalitet och förtroende.**

NÄR REGELVERKET SKÄRPS – DE VIKTIGASTE HÅLLPUNKTERNA

2023

- IMY intensifierar tillsynen mot arbetsgivare som behandlar känsliga personuppgifter utan rättslig grund.
- Förelägganden och sanktionsavgifter ökar.

2024

- Almedalsdebatten: integritet vs. säkerhet klättrar upp på agendan.
- AI Act antas på EU-nivå → screening med AI klassas som högrisk.

FEBRUARI 2025

- HD-beslutet: GDPR går före. Domstolshandlingar och lagöverträdelse blir svårare att använda i bakgrundskontroller.
- Konsekvens: starkare skydd för individen – men större ansvar för arbetsgivare.

2025 – PÅGÅENDE

- Statlig utredning vill begränsa kontroller till nyanställningar.
- Kommuner trycker på för återkommande kontroller i känsliga roller → konflikt med fackliga intressen.
- Ett ändamålsenligt regelverk för bakgrundskontroller
- – till exempel inom försäkrings- och finanssektorn (LFD/IDD).

TREND 3:

FORTLÖPANDE KONTROLLER UNDER ANSTÄLLNING

Bakgrundskontroller är inte längre bara en engångsinsats vid anställning. Vi ser en tydlig trend mot fortlöpande screening under hela anställningens livscykel. Och det handlar inte om misstro mot personal – utan om att skapa ett säkerhetsnät som skyddar både verksamheten och de anställda.

Bakgrunden är tydlig. Distans- och hybridarbete har minskat insynen i vardagen. Risken för insiderbrott och otillåten påverkan ökar. Och i offentlig sektor växer kraven på trygghet – inte minst i skola, vård och omsorg. Här vill flera kommuner införa återkommande kontroller för att fånga upp brott som sker under pågående anställning.

Exempel från svenska kommuner visar hur anställda i skola och omsorg har kunnat fortsätta arbeta trots att de dömts för brott långt efter att den första kontrollen genomförts. Samma mönster syns i andra branscher: från äldreomsorg till finanssektorn. Det som en gång var en korrekt ögonblicksbild säger inget om situationen flera år senare.

Samtidigt är debatten laddad. Facken varnar för att återkommande kontroller kan upplevas som övervakning. Men SKR och Säpo har pekat på att fortlöpande kontroller kan vara avgörande för att förhindra kriminalitet och infiltration. Internationellt är "continuous screening" redan etablerat i säkerhetskritiska roller – och Sverige rör sig i samma riktning.

👉 **Vad betyder det för er? Att riskerna inte upphör vid anställningsdagen. För att skydda verksamheten och medarbetarna krävs rutiner för fortlöpande kontroller – utförda på ett sätt som förenar rättssäkerhet och integritet.**

CONTINUOUS SCREENING – SÅ GÖR ANDRA LÄNDER

- **Storbritannien:** Inom finans, försäkring och transport krävs återkommande bakgrundskontroller. Särskilt i roller med tillgång till barn, äldre eller säkerhetsklassad information.
- **USA:** Inom flyg, försvar och säkerhetstjänster är continuous screening standard. Personal kontrolleras löpande för att upptäcka förändringar i ekonomisk status, brottsregister eller säkerhetsrisker.
- **Nederländerna:** Myndigheter använder systemet Verklaring Omtrent het Gedrag (VOG), där vissa anställda måste förnya sin bakgrundskontroll regelbundet för att få fortsätta i känsliga roller.

👉 **Sverige** ligger efter – men utvecklingen pekar tydligt åt samma håll. Faktum är att Sverige redan har områden där fortlöpande kontroller är ett krav – till exempel inom försäkrings- och finanssektorn (LFD/IDD) och för säkerhetsklassade roller. Frågan är snarare när fler branscher följer efter.



TREND 4:

SÖMLÖSA INTEGRATIONER OCH DIGITALISERADE PROCESSER

För ett år sedan spanade vi om hur fler arbetsgivare ville kunna beställa bakgrundskontroller direkt i sina rekryteringssystem. 2025 kan vi konstatera: det som var en växande trend då har nu blivit en hygienfaktor.

Bakgrundskontroller är inte längre ett sidospår i rekryteringsprocessen. Från att ha varit ett "extra steg" för rekryterare är de nu en inbyggd del av ATS och HR-system. Resultatet? Mindre dubbelarbete, minskad felrisk och processer som skalar när volymerna ökar.

Automatiseringen är norm. Triggerbaserade kontroller startar när kandidaten når en viss fas, och resultatet syns direkt i rekryteringsverktyget. För rekryterare som hanterar 30 parallella processer kan skillnaden inte bara mätas i sparad tid – utan också i överblick, struktur och transparens.

Och det är inte bara privat sektor som driver på. Offentlig sektor, med höga volymer och krav på dokumentation, är ofta de som ställer högst krav på digitala lösningar. Integrationer i system som Visma, Teamtailor och Jobylon är idag standard, och efterfrågan fortsätter växa.

👉 **Vad betyder det för er? Att digitaliserade och integrerade processer inte längre är ett "nice to have" – utan en förväntad del av en professionell rekrytering.**

VÅRA INTEGRATIONER – DIREKT I ERT REKRYTERINGSSYSTEM

Sömlösa integrationer gör att du kan beställa och följa bakgrundskontroller direkt i ditt rekryteringssystem. Idag erbjuder vi integrationer med:

- Visma Recruit
- Teamtailor
- Jobylon
- Grade Onecruiter (tidigare Workbuster)

👉 Använder ni ett annat system? Hör av er – vi diskuterar gärna möjligheten att bygga fler integrationer.

... VILL DU KOPPLA PÅ OSS?

Kontakta vår Customer Success Specialist Sarah Gligoric så berättar vi mer om hur ni kan komma igång.



TREND 5:

MÄNSKLIG ANALYS I AI-TIDER – RÄTTSSÄKERHET OCH DATASÄKERHET I FOKUS

AI kan snabba upp processer – men den kan inte ersätta mänsklig analys. 2025 är det inte hastigheten som skiljer seriösa aktörer från resten, utan förmågan att arbeta rättssäkert och skydda känsliga data. Kort sagt: förtroende är den nya konkurrensfördelen.

AI används redan för att samla in och strukturera information i bakgrundskontroller. Men riskerna är tydliga. Feltolkningar, brist på insyn och avsaknad av proportionalitet gör att rättssäkerheten hotas om processen blir helt automatiserad. GDPR och den nya AI-förordningen (AI Act) klassar screening som högrisk och kräver både transparens och mänsklig överprövning.

Det är här den mänskliga analysen blir avgörande. Bara människor kan väga in kontext, förstå relevans och avgöra proportionalitet. AI kan vara ett kraftfullt verktyg – men det är människor som avgör kvaliteten.

Till detta kommer cybersäkerheten. Bakgrundskontroller innehåller känsliga personuppgifter, vilket gör dem till attraktiva mål för cyberattacker. Kryptering, tvåfaktorsautentisering och åtkomstkontroller är inte längre "nice to have" – de är minimikrav.

👉 **Vad betyder det för er? Att välja leverantörer som kombinerar smart teknik med mänsklig analys och robust datasäkerhet är inte bara en trygghetsfråga – det är ett måste för att behålla kandidaters och medarbetares förtroende.**

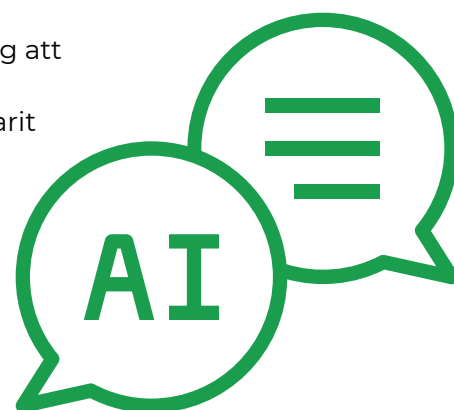
VAD ÄR AI ACT?

AI Act är EU:s nya lag för artificiell intelligens, antagen 2024 och på väg att börja gälla stegvis från 2025. Det är världens första heltäckande AI-lagstiftning och syftet är att skapa ordning i ett område som hittills varit oreglerat.

För bakgrundskontroller betyder det:

- ✓ Beslut får inte fattas enbart av AI – mänsklig överprövning krävs.
- ✓ Transparens är ett måste – kandidaten ska förstå processen.
- ✓ Dokumentation och datasäkerhet är obligatoriskt.

👉 **AI kan samla in och strukturera data – men människor måste analysera och bedöma den.**



OM OSS – OCH NÄSTA STEG FÖR ER

Vi på ToFindOut är Nordens ledande bakgrundskontrollföretag. Sedan 2008 har vi hjälpt organisationer att fatta tryggare beslut med fördomsfria, rättvisa och rättssäkra kontroller.

Vi är stolta medgrundare till branschorganisationen Bakgrundskontrollföretagen (BKF) och har varit en drivande kraft bakom branschens etiska riktlinjer och gemensamma GDPR-praxis. Kort sagt: vi sätter standarden för hur bakgrundskontroller ska göras – seriöst, transparent och med respekt för individen.

👉 Är ni redo att ta nästa steg?

Kontakta oss så berättar vi hur vi kan stötta er med bakgrundskontroller, leverantörskontroller, drogtester eller andra tjänster som stärker både er trygghet och ert varumärke.

✉ info@tofindout.se

☎ 08-611 10 20

🌐 tofindout.se

Tillsammans skapar vi trygga arbetsplatser.

KÄLLOR OCH VIDARE LÄSNING

- Sveriges Radio: Utpekade HVB-hem öppna – fem månader efter polisens rapport
- Sveriges Radio: Kriminella gäng på HVB-hem – problemen kvarstår trots larm
- IVO: Våld, hot, övergrepp och oseriös verksamhet på HVB
- SVT Nyheter: Mannen nekades HVB-tillstånd två gånger – kunde ändå driva hem i flera år
- SvD: SKR: Så kan HVB-hem säkras från kriminella
- SVT Nyheter: Därför riskerar unga att lära sig negativa beteenden på HVB-hem

- IMY (Integritetsskyddsmyndigheten): Aktuella beslut och tillsynsärenden
- Högsta domstolen: Domar och avgöranden
- EU: AI Act – förordning om artificiell intelligens

- Ekobrottsmyndigheten: Döms för grovt insiderbrott – utnyttjade sin anställning
- SVT Nyheter: Kommunanställda dömda för brott – utan att arbetsgivaren vet
- DN: Personal inom äldreomsorgen dömd för grova brott – fortsatte arbeta
- IVO-rapport: Otillräckliga kontroller av personal vid HVB
- SKR: Trygghet och säkerhet i välfärden
- Säkerhetspolisen: Rapporter och publikationer
- Syteca: Insider threat statistics & facts 2024
- S2 Verify: Background Screenings – Trends & Insights

- PBSA (Professional Background Screening Association): Guidelines och rapporter

- Kommitédirektivet 2025:83