



Bakgrunnssjekk i Norge 2026

Hva norsk HR svarte i HR-undersøkelsen 2026,
og hva sjekkene faktisk viser



Skrevet av Fikir Dereje, Right Person AS. Publisert 25. september 2026.

September 2026

Undersøkelsen ble gjennomført i august 2026

Sjekkdato: august 2021 til september 2026

MAKSIMER INNSIKT, MINIMER RISIKO

– Effektive bakgrunnssjekker for smartere ansettelser

SAMMENDRAG

Nesten to av tre kandidater har minst én merknad etter bakgrunnssjekken.

I august 2026 svarte norske HR-ledere, rekrutterere og daglige ledere på hvordan de kontrollerer kandidater før de ansetter, og hvordan de helst ville gjort det. I denne rapporten ser vi svarene opp mot resultatene fra bakgrunnssjekkene Right Person har gjennomført fra august 2021 til september 2026. Undersøkelsen viser hva virksomhetene gjør i dag. Sjekkdatabasene viser hva kontrollene finner.



64 %
av kandidatene
hadde merknad

En merknad betyr at en opplysning ikke stemte med det kandidaten oppga, eller at kilden viste noe arbeidsgiveren bør vite om. De fleste merknadene er små, og en merknad betyr ikke at kandidaten er uegnet. Tallet gjelder alle kandidater som fikk en bakgrunnssjekk hos Right Person, altså minst én av kontrollene i pakkene.

20 % merknad på
arbeidsforhold

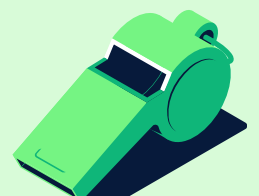
Én av fem kontroller av tidligere arbeidsforhold ender med merknad. Oftest er perioden oppgitt lengre enn arbeidsgiveren bekrefter, tittelen er oppgitt høyere enn den var, eller arbeidsgiveren kan ikke bekrefte arbeidsforholdet. 60 % av respondentene kontrollerer tidligere arbeidsforhold i dag.

12,5 % merknad
på utdanning

Halvparten av virksomhetene verifiserer ikke utdanning. Utdanning er det punktet der en påstand enten stemmer mot vitnemålet eller ikke, og likevel kontrollerer under halvparten det. Der sjekken faktisk gjennomføres, ender én av åtte med merknad. Det kan være en grad som aldri ble fullført, en tittel som er større enn den lærestedet utstedte, eller en periode som ikke stemmer.

64 %
av respondentene
sjekker referanser

Referanser er det verktøyet flest respondenter bruker. En referanse er en person kandidaten selv har valgt, og samtalen gir en vurdering av hvordan kandidaten fungerte i jobben. Referansen kontrollerer ikke om utdanning, titler og perioder stemmer. Det gjør bakgrunnssjekken, og derfor bør de to brukes sammen.

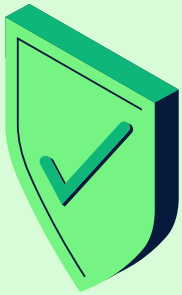


SAMMENDRAG



32 % har ikke opplevd behovet

Den vanligste forklaringen på at de ikke sjekker mer, er at behovet ikke har meldt seg. Tid kommer som nummer to, mens pris og regelverk oppgis av få.



46 % vil at leverandøren gjør jobben

Nesten halvparten vil helst at leverandøren gjennomfører kontrollene. Én av tre vil heller gjøre dem selv med et verktøy fra leverandøren, og én av fem vet ikke. 64 % vil helst betale per sjekk, og ingen ønsker et fast abonnement.

95 % vil beholde intervjuene selv

Nesten alle vil gjennomføre intervjuene selv, og sju av ti vil selv stå for vurderingen og innstillingen.



Innholdsfortegnelse

Del 1 · Slik sjekker norske virksomheter i dag	3.
Del 2 · Referansesjekk og bakgrunnssjekk	5.
Del 3 · Hvem bør gjøre jobben?	6.
Del 4 · Med respondentenes egne ord	7.
Del 5 · Sjekkene, pakke for pakke	8.
Del 6 · Politiattest	12.
Spørsmål vi får om bakgrunnssjekk	13.
Om datagrunnlaget	15.

✦ For hvert verifiserte svar i undersøkelsen ga Right Person 100 kroner til Make-A-Wish Norge.



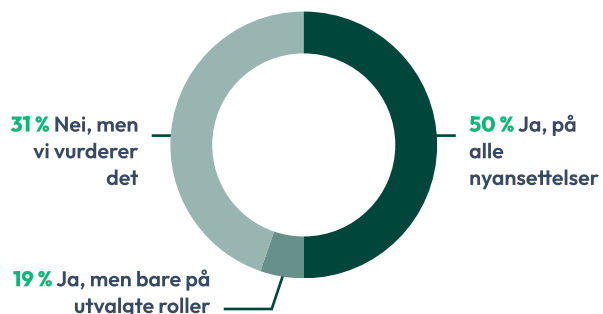
DEL 1

Slik sjekker norske virksomheter i dag

Halvparten av respondentene sjekker alle nyansettelser. Nesten hver tredje gjør det ikke ennå, men vurderer det. Ingen svarte at bakgrunssjekk er uaktuelt.

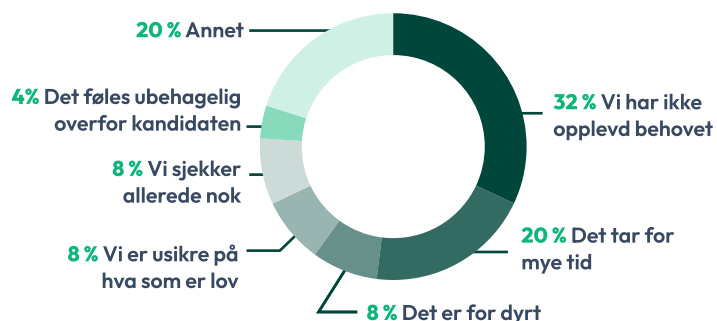
Sjekker de i dag?

Gjør dere bakgrunssjekk av kandidater i dag?



Hvorfor ikke mer?

Hva er den viktigste grunnen til at dere ikke sjekker mer enn dere gjør i dag?



Hva de sjekker i dag

Flere svar mulig.



64 %
Referanser



28 %
Politiattest



60 %
Tidligere arbeidsforhold



28 %
Medieomtale og åpne kilder



48 %
Identitet (BankID eller lignende)



12 %
Roller og styreverv i Brønnøysund



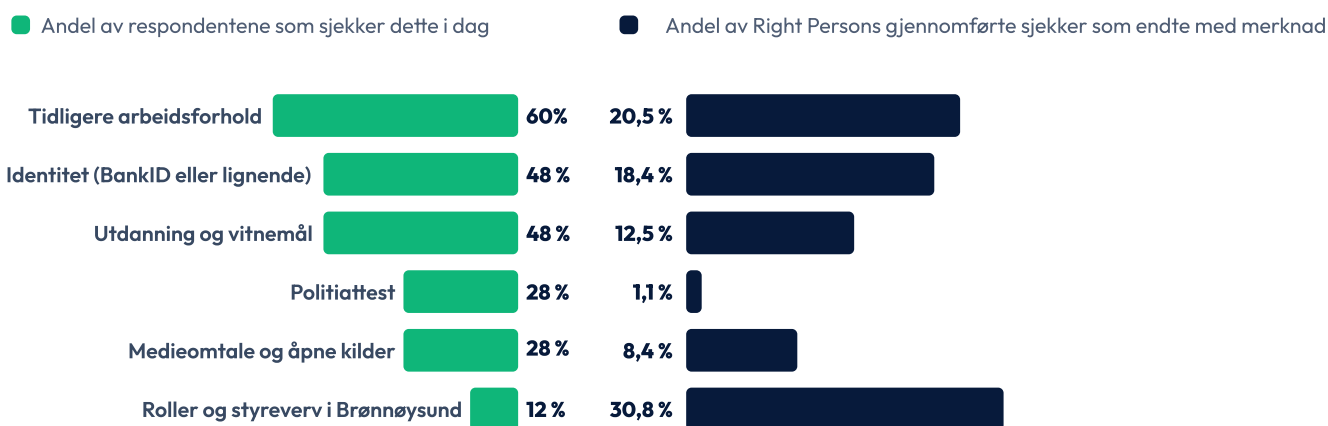
48 %
Utdanning og vitnemål



12 %
Kredittopplysninger

Hva de sjekker, mot hva sjekkene finner

Figuren under setter respondentenes praksis ved siden av merknadsandelen for den tilsvarende sjekken hos Right Person. En merknad betyr at sjekken ble gjennomført, og at noe ikke stemte med det kandidaten oppga, eller at kilden viste noe arbeidsgiveren bør vite om. Det er ikke det samme som et diskvalifiserende funn, og andelen sier ingenting om hvor alvorlig forholdet var. Verifisering av arbeidsforhold og utdanning er de to sjekkene der en merknad oftest betyr noe for ansettelsen, fordi den viser at kandidatens egen framstilling avviker fra det kilden bekrefter. For roller og styreverv er merknaden som regel et verv eller eierskap kandidaten ikke ble spurt om. Referansesjekk er ikke med i figuren, fordi den vurderer kandidaten framfor å kontrollere en opplysning mot en kilde.



Hvorfor de ikke sjekker mer

Den vanligste grunnen til at respondentene ikke sjekker mer, er at de ikke har opplevd behovet. Sjekkdatabasen viser samtidig at mange avvik først blir synlige når kontrollen er gjort. En virksomhet som ikke kontrollerer utdanning, vil sjelden oppdage at en grad mangler, og har dermed heller ingen erfaring som tilsier at kontrollen trengs.



Referansesjekk og bakgrunnssjekk hører sammen

Referansesjekk er det respondentene bruker mest, og seks av ti mener referansesamtalene ikke bør settes bort. Referansen gir noe en bakgrunnssjekk ikke gir, nemlig en vurdering av hvordan kandidaten har fungert i jobben. Samtidig kontrollerer den ikke opplysningene kandidaten har oppgitt. De to metodene svarer på ulike spørsmål, og en trygg ansettelse trenger svar på begge



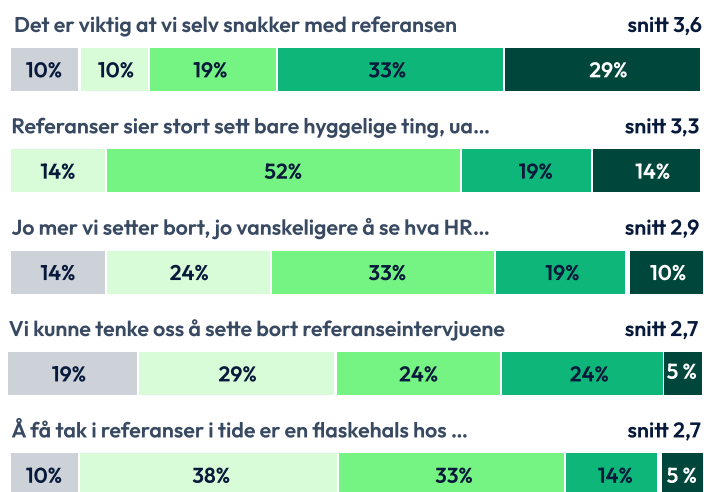
Dette gir referansesamtalen

En vurdering av hvordan kandidaten fungerte i rollen, fra en person kandidaten selv har valgt. Referansen bekrefter stilling og periode slik hen husker dem, og svarer på spørsmål om samarbeid, utførelse og egnethet.

Dette gir bakgrunnssjekken i tillegg

Bekreftet identitet. Grad og vitnemål kontrollert mot lærestedet. Arbeidsforhold bekreftet mot kilden, og perioder uten registrert arbeidsforhold. Verv, eierskap og konkurshistorikk fra offentlige registre. Åpne kilder. Og de kontrollene som er lovpålagte for enkelte roller.

Hvor enig er du i følgende? 1 = helt uenig, 5 = helt enig



1 helt uenig 2 3 4 helt enig

Respondentene er mest enige i at de vil snakke med referansen selv. Nest høyest snitt har påstanden om at referanser stort sett bare sier hyggelige ting, men her svarer halvparten nøytralt. Få opplever referansene som en flaskehals.

Svarene kan stemme samtidig. HR vil selv ha samtalen, men er usikre på hvor mye den forteller. Referansen er valgt av kandidaten, og svaret er én persons vurdering. Vurderingen blir mer nyttig når den kan leses sammen med opplysninger som er bekreftet mot kilden.

Slik gjør Right Person referansesjekk

Right Person leverer digital referansesjekk. Standarden er inntil fire referanser fra tidligere arbeidsforhold de siste ti årene. Kandidaten oppgir referansene, og hver referanse får en sikker lenke og svarer i eget tempo, uten at noe møte trenger å avtales.

Referansen bekrefter først stillingstittel og ansettelsesperiode slik kandidaten har oppgitt dem. Deretter vurderer referansen kandidaten på en skala fra 1 til 5 på sentrale sider av arbeidshverdagen. Referansen kan svare at hen ikke har grunnlag for å vurdere et punkt, og kan legge til egne kommentarer. Arbeidsgiveren ser underveis hvem som har svart, og får en samlet rapport når alle har svart.

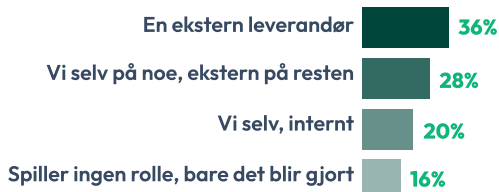
DEL 3

Hvem bør gjøre jobben?

Respondentene fikk to alternative måter å løse kontrollarbeidet på. I det første gjør virksomheten jobben selv med et verktøy fra leverandøren. I det andre gjør leverandøren jobben for virksomheten. Spørsmålet om hvem som bør gjøre arbeidet, ble stilt først og uten pris.

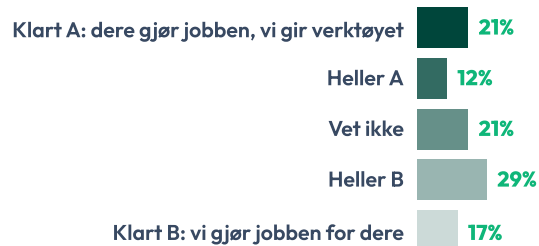
Hvem burde gjøre verifiseringsarbeidet?

Om dere kunne velge fritt, uten å tenke på pris



Hvilket alternativ ville de valgt?

A: dere gjør jobben, vi gir verktøyet. B: vi gjør jobben for dere



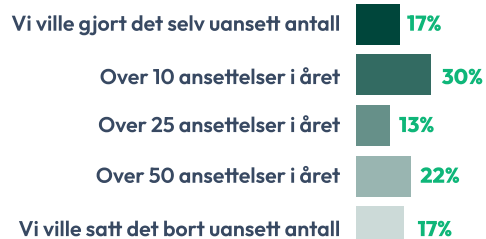
Hvem ville gjort det selv?

Hvis dere skulle gjøre sjekkene selv



Når ville de satt det bort?

Hvor mange bakgrunnssjekker i året skal til?



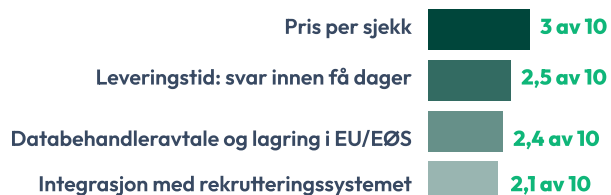
Hvordan de vil betale

Hvordan ville dere helst betalt for dette?



Ti poeng å fordele: snitt per krav

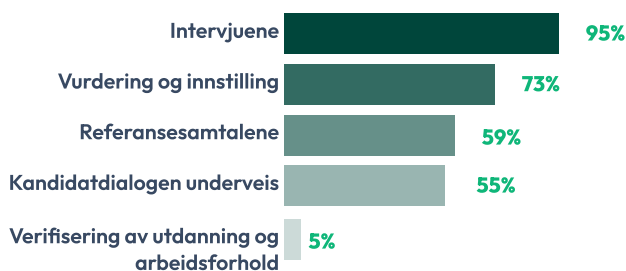
Fordel 10 poeng på det som betyr mest for dere



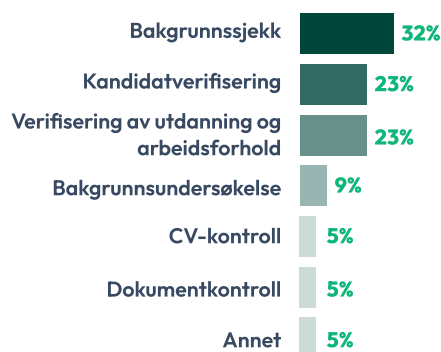
Hva som aldri bør settes bort

Intervjuene og den endelige vurderingen er HR-fagets eget. Verifiseringen av utdanning og arbeidsforhold er det derimot nesten ingen som ønsker å holde på. Det er den arbeidsdelingen Right Person er bygget for. Vi bekrefter fakta, dere vurderer kandidatene.

Hva som ikke bør settes bort



Hvilket ord de selv ville brukt om Bakgrunnssjekk



DEL 4

Med respondentenes egne ord

Vi spurte hva som tar mest tid i en ansettelsesprosess i dag.

Svarene er gjengitt slik de ble skrevet, uten navn.

Datainnhenting, korrekt håndtering av samtykker og håndtering av data over tid.

Finne tid for hele teamet til å treffe x antall kandidater, kandidater kan komme fra hele verden og teamet kan sitte i ulike land.

Gjennomgang av søknader / intervju

Lese alle søknadene, og prøve å ikke gå for det kjente.

Screeningprosessen og å finne rette kandidater i markedet, samt intervjuprosessen (travle hiring managers).

Å forstå om vedkommende er en god fit for teamet og rollen

Vi får mange søkere, når vi først har valgt oss ut noen er vi ivrige etter å få dem signert, da har vi allerede brukt mye tid på prosessen.

Intervju og referansesjekk

De fleste svarene handler om å finne kandidater, lese søknader og gjennomføre intervjuer. Noen svar nevner arbeid som ligger nær selve kontrollen, nemlig referansesjekk og håndtering av samtykker og data over tid. Det er deler av prosessen en leverandør kan ta over, slik at HR får mer tid til intervjuene og vurderingen.

Del 5 - Bakgrunnssjekkene, pakke for pakke

Right Person tilbyr tre pakker. Hver pakke bygger på den forrige. For hver pakke viser vi hvor mange kandidater som hadde minst én merknad når alle pakkens sjekker regnes med. Tallet gjelder kandidater som fikk minst én av sjekkene som er nye i pakken.



1950 kr

per kandidat, listpris

En solid basis for en trygg ansettelse. Bekrefter identitet, historiske navn, utdanning og arbeidsforhold.

Stillinger med lav til moderat risiko

- Identitetskontroll
- Sjekk av tidligere navn
- Verifisering av utdanning
- Verifisering av arbeidsforhold
- Referansesjekk



3900 kr

per kandidat, listpris

Et dypere innblikk i kandidatens bakgrunn. Alt i Grunnleggende pluss åpent kildesøk og næringsinteresser.

Mellomleder- og fagstillinger

- Identitetskontroll
- Sjekk av tidligere navn
- Verifisering av utdanning
- Verifisering av arbeidsforhold
- Referansesjekk
- Åpent kildesøk
- Næringsinteresser



4850 kr

per kandidat, listpris

Full kontroll på potensielle risikofaktorer. Alt i Standard pluss kredittsjekk, registersøk og tilknytning til andre land.

Ledere, økonomiansvar, finans, offentlig sektor

- Identitetskontroll
- Sjekk av tidligere navn
- Verifisering av utdanning
- Verifisering av arbeidsforhold
- Referansesjekk
- Åpent kildesøk
- Næringsinteresser
- Kredittsjekk
- Spesifikke kildesøk
- Tilknytning til andre land

DEL 5 · PAKKE 1 AV 3

Grunnleggende

Grunnleggende er pakken for stillinger med lav til moderat risiko. Den bekrefter det kandidaten selv har oppgitt, altså hvem hen er, hva hen har studert og hvor hen har jobbet. Det er også disse kontrollene respondentene gjør mest av i dag.

“42 % av kandidatene som fikk sjekkene i denne pakken, hadde minst én merknad på en av dem.



1950 kr

per kandidat, listpris

En solid basis for en trygg ansettelse. Bekrefter identitet, historiske navn, utdanning og arbeidsforhold.

Stillinger med lav til moderat risiko

- Identitetskontroll
- Sjekk av tidligere navn
- Verifisering av utdanning
- Verifisering av arbeidsforhold
- Referansesjekk



18,4 %

AV IDENTITETS-
KONTROLLENE ENDTE
MED MERKNAD

Identitetskontroll. Kontrollen bekrefter at kandidaten er den hen oppgir å være. Den er grunnlaget for alle de andre sjekkene, fordi arbeidsgiveren uten bekreftet identitet ikke vet hvem opplysningene gjelder. Under halvparten av respondentene kontrollerer identitet i dag.



12,5 %

AV UTDANNINGS-
KONTROLLENE ENDTE
MED MERKNAD

Verifisering av utdanning. Norske grader kontrolleres mot Vitnemålsportalen, og utenlandske grader ved direkte kontakt med lærestedet. En merknad er som regel en grad som ikke ble fullført, en tittel som er høyere enn den lærestedet utstedte, eller en studieperiode som ikke stemmer. Under halvparten av respondentene kontrollerer utdanning i dag.



20,5 %

AV KONTROLLENE AV
ARBEIDSFORHOLD
ENDTE MED MERKNAD

Verifisering av arbeidsforhold. Stilling, periode og arbeidsgiver bekreftes mot kilden, og perioder uten registrert arbeidsforhold vises automatisk. En merknad er som regel en periode som er oppgitt lengre, en tittel som er oppgitt høyere, eller et arbeidsforhold arbeidsgiveren ikke kan bekrefte. Seks av ti respondenter kontrollerer tidligere arbeidsforhold, og det er den mest brukte kontrollen etter referanser.

Referansesjekk. Referansen bekrefter stilling og periode, og vurderer kandidaten på en skala fra 1 til 5. Dette er sjekken flest respondenter gjør. Svaret er en vurdering av kandidaten og ikke en opplysning som bekreftes mot en kilde, og derfor har sjekken ingen merknadsandel. Den er ment å brukes sammen med de øvrige kontrollene, ikke i stedet for dem.

Verifisering av arbeidsforhold og utdanning er de to sjekkene i denne pakken som oftest gir merknad, og avvikene handler som regel om perioder og titler. Identitetskontrollen er det de hviler på, for uten en bekreftet identitet vet man ikke hvem opplysningene gjelder.

DEL 5 · PAKKE 2 AV 3

Standard

Standard legger til de to sjekkene som ser utover det kandidaten selv har oppgitt, nemlig hva offentlige kilder sier, og hvilke roller kandidaten har i næringslivet. Åpent kildesøk gir merknad i under én av ti sjekker. Næringsinteresser gir merknad oftere, men en merknad her er som regel et verv eller et eierskap arbeidsgiver bør kjenne til, ikke et funn som taler mot kandidaten. For kandidatene som fikk Standard-sjekkene, øker andelen med minst én merknad fra 43 % til 62 % når disse to sjekkene regnes med.

“62 % av kandidatene som fikk sjekkene i denne pakken, hadde minst én merknad.



8,4 %

AV SØKENE I ÅPNE
KILDER ENDTE MED
MERKNAD

Åpent kildesøk. Et strukturert søk i nyheter, offentlige profiler i sosiale medier, blogger og fora, vurdert etter faste kriterier. De fleste merknadene er informasjon arbeidsgiveren bør kjenne til før ansettelse. Under tre av ti respondenter søker i åpne kilder i dag.



30,8 %

AV REGISTEROPPSLAGENE
ENDTE MED MERKNAD

Næringsinteresser. Oppslag i Enhetsregisteret og Foretaksregisteret viser verv, eierskap og eventuelle konkurser. En merknad er som regel et styreverv eller et eierskap kandidaten ikke ble spurt om, og er sjelden negativ. Verdien ligger i at slike bindinger er kjent før ansettelsen, særlig for stillinger med innkjøps- eller budsjettansvar. Drøyt én av ti respondenter sjekker dette i dag.

Søket avdekker det som er offentlig og relevant for stillingen, og ingenting annet. Det er grensen som gjør det rettferdig.



3900 kr
per kandidat, listpris

Et dypere innblikk i kandidatens bakgrunn. Alt i Grunnleggende pluss åpent kildesøk og næringsinteresser.

Mellomleder- og fagstillinger

- Identitetskontroll
- Sjekk av tidligere navn
- Verifisering av utdanning
- Verifisering av arbeidsforhold
- Referansesjekk
- Åpent kildesøk
- Næringsinteresser

DEL 5 · PAKKE 3 AV 3

Utvidet

Utvidet er pakken for stillinger der loven eller risikoen krever mer, som økonomiansvar, klareringskrav og hvitvaskingsansvar. Pakken legger til kredittsjekk, spesifikke kildesøk og tilknytning til andre land. For de samme kandidatene øker andelen med minst én merknad fra 63 % til 76 % når disse kontrollene regnes med.

“76 % av kandidatene som fikk sjekkene i denne pakken, hadde minst én merknad.



4850 kr

per kandidat, listpris

Alt i Standard pluss kredittsjekk, spesifikke kildesøk og tilknytning til andre land.

Ledere, økonomiansvar, finans, offentlig sektor

- Identitetskontroll
- Sjekk av tidligere navn
- Verifisering av utdanning
- Verifisering av arbeidsforhold
- Referansesjekk
- Åpent kildesøk
- Næringsinteresser
- Kredittsjekk
- Spesifikke kildesøk
- Tilknytning til andre land



28,6 %

AV KONTROLLENE
ENDTE MED MERKNAD

Tilknytning til andre land. Viser statsborgerskap, botid og forbindelser utenfor Norge. Kontrollen er bare aktuell for stillinger med krav om sikkerhetsklarering eller der internasjonale forbindelser har betydning for oppgavene. En merknad er oftest et statsborgerskap eller en botid som ikke var oppgitt, og sier ikke noe om kandidatens egnethet.



Kredittsjekk. Viser betalingsanmerkninger og økonomisk informasjon om kandidaten, og er aktuell for stillinger med særlig økonomisk ansvar. Grunnlaget er for lite til å oppgi en merknadsandel.



Spesifikke kildesøk. Omfatter for eksempel søk i sanksjonslister og lister over politisk eksponerte personer (PEP), og er aktuelle for virksomheter med plikter etter hvitvaskings- eller sanksjonsregelverket. Grunnlaget er for lite til å oppgi en merknadsandel.

Kontrollene i denne pakken krever et saklig behov knyttet til stillingen, for eksempel økonomiansvar, ansvar etter hvitvaskingsregelverket eller krav om sikkerhetsklarering.



Politiattest

Ordinær attest og barneomsorgsattest. Attesten er gratis fra politiet, og kandidaten søker om den selv. Det arbeidsgiver betaler for, er håndteringen rundt, altså formålsbrev, oppfølging av kandidaten, kontroll og dokumentasjon av at attesten er fremvist.



Arbeidet ligger i prosessen

Attesten er nesten alltid uten anmerkninger. Det som krever arbeid, er alt rundt den. Virksomheten må skrive et riktig formålsbrev, kandidaten må søke selv hos politiet og vente på behandlingen, og attesten må fremvises, kontrolleres og dokumenteres før oppstart. I idrettslag gjentas det hele etter tre år. For frivillige organisasjoner, der de ansvarlige ofte byttes ut, er det dette arbeidet som avgjør om ordningen fungerer i praksis.

Undersøkelsen viser 28 % av respondentene krever politiattest i dag

Politiattest kan bare kreves der loven gir hjemmel, blant annet i barnehage og skole, helse og omsorg, vaktvirksomhet og frivillige organisasjoner med ansvar for mindreårige. Andelen viser derfor trolig hvor mange av respondentene som har slike stillinger.

Slik håndterer Right Person politiattest

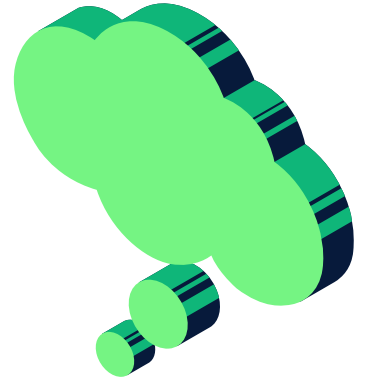
Right Person fyller automatisk ut formålsbrevet med riktig hjemmel og kandidatens opplysninger, slik at kandidaten kan bruke det direkte ved søknad til politiet. Kandidaten bekrefter identiteten sin med BankID og får en oversikt over hva som skal gjøres. Deretter følger Right Person opp kandidaten til attesten er fremvist. Når attesten er kontrollert, dokumenteres det at den er fremvist, og virksomheten får en samlet oversikt over hvem som har levert og hvem som mangler. For idrettslag kan politiattesten bestilles sammen med et e-læringskurs.

Frivillige organisasjoner kan kreve barneomsorgsattest av personer som, lønnet eller ulønnet, utfører eller skal utføre oppgaver som innebærer et tillits- eller ansvarsforhold overfor mindreårige eller personer med utviklingshemming (politiregisterforskriften § 34-1, jf. politiregisterloven § 39 første ledd). Attesten er et lovhemlet dokument og ikke et verktøy for å vurdere kandidater, og den erstatter ingen av de andre sjekkene.

SPØRSMÅL OG SVAR

Spørsmål vi får om bakgrunnssjekk

Dette er spørsmålene som kommer igjen fra HR-avdelinger, ledere og kandidater. Svarene bygger på regelverket slik det gjelder i Norge, og på Right Persons egne sjekkdata.



Er bakgrunnssjekk lov i Norge?

Ja, innenfor rammene av personvernregelverket. Arbeidsgiver må ha et behandlingsgrunnlag etter personvernforordningen artikkel 6, og opplysningene må være nødvendige for den konkrete stillingen. Arbeidsmiljøloven setter i tillegg egne grenser ved ansettelse. Arbeidsgiver kan ikke innhente helseopplysninger utover det som er nødvendig for å utføre arbeidsoppgavene i stillingen (§ 9-3), og kan ikke be om opplysninger om politisk syn eller medlemskap i arbeidstakerorganisasjon med mindre stillingens karakter tilsier det (§ 13-4). Hva som er lov, avhenger altså av stillingen. Å verifisere utdanning og arbeidsforhold kandidaten har oppgitt, vil som regel være forholdsmessig. Kontroller som går lenger, som kredittsjekk eller tilknytning til andre land, krever et særskilt behov knyttet til stillingen.

Hva er forskjellen på referansesjekk og bakgrunnssjekk?

Referansesjekken er en vurdering fra en person kandidaten selv har valgt, og den sier noe om hvordan kandidaten fungerte i rollen. Bakgrunnssjekken henter opplysningen fra kilden som utstedte den, altså lærestedet, arbeidsgiveren eller det offentlige registeret. I HR-undersøkelsen 2026 svarte 64 % at de sjekker referanser, mens 48 % verifiserer utdanning. De to svarer på hvert sitt spørsmål og bør brukes sammen. Referansesamtalen sier noe om hvordan kandidaten arbeider, mens bakgrunnssjekken bekrefter at opplysningene stemmer.

Hva kan en bakgrunnssjekk kontrollere?

Identitet, tidligere navn, utdanning, arbeidsforhold, åpne kilder, roller og eierskap i offentlige registre, kredittopplysninger for stillinger med økonomiansvar, sanksjons- og PEP-lister, tilknytning til andre land, og håndtering av politiattest der loven gir hjemmel. Hvilke av disse som er lovlige i det enkelte tilfellet, følger av hva stillingen faktisk krever.

Hvem er ansvarlig for opplysningene?

Arbeidsgiveren er behandlingsansvarlig. Det betyr at arbeidsgiveren bestemmer hvilke kontroller som skal gjøres, og må kunne begrunne dem. Right Person er databehandler og utfører kontrollene på vegne av arbeidsgiveren, etter en databehandleravtale.

Når kan vi kreve politiattest?

Bare der lov eller forskrift gir hjemmel, for eksempel i barnehage og skole, helse og omsorg, vaktvirksomhet og i frivillige organisasjoner med ansvar for mindreårige. Frivillige organisasjoner kan kreve attest av personer som, lønnet eller ulønnet, utfører oppgaver med et tillits- eller ansvarsforhold overfor mindreårige eller personer med utviklingshemming, etter politiregisterforskriften § 34-1. En arbeidsgiver kan ikke kreve politiattest for sikkerhets skyld uten slik hjemmel.

Hvor ofte finner en bakgrunnssjekk noe?

I Right Persons sjekkdata fra august 2021 til september 2026 har 64 % av kandidatene som fikk en bakgrunnssjekk, minst én merknad når sjekken er ferdig. Per sjekk ender 20,5 % av verifiseringene av arbeidsforhold og 12,5 % av utdanningssjekkene med merknad. En merknad betyr at noe ikke stemte med det kandidaten oppga, eller at kilden viste noe arbeidsgiver bør kjenne til. Det er ikke det samme som et diskvalifiserende funn.

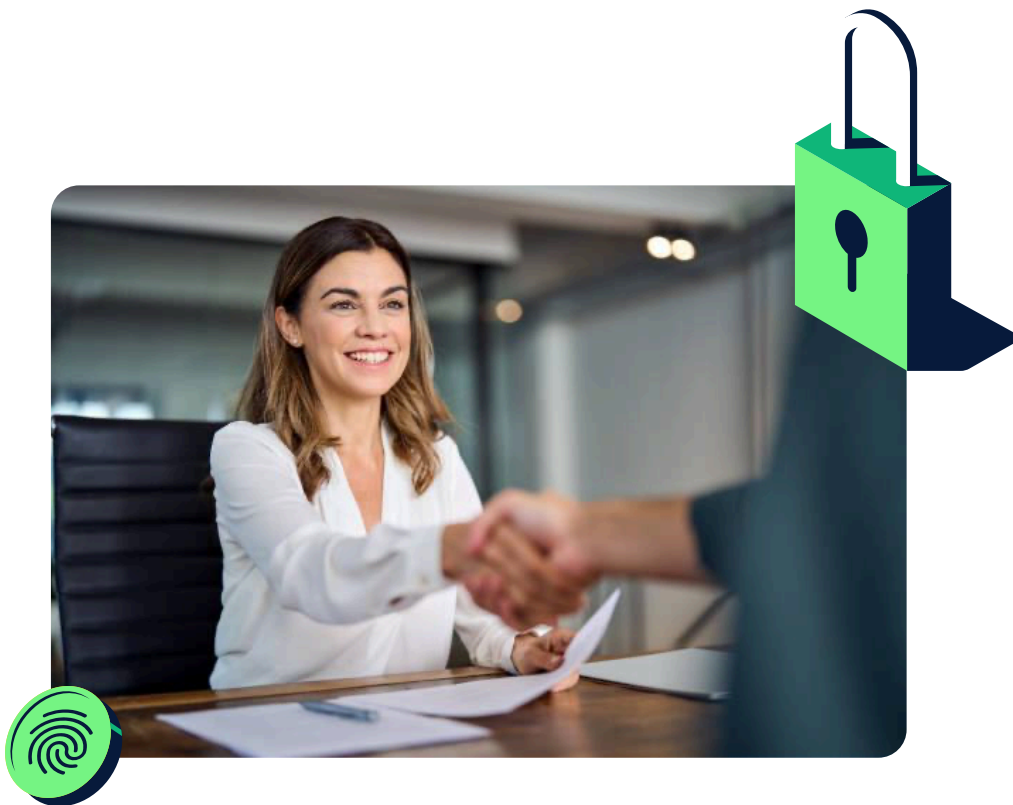
Hvor lang tid tar en bakgrunnssjekk?

Selve verifiseringen går raskt når kildene svarer. Den største forsinkelsen ligger hos kandidaten. 26 % av sjekkene som er bestilt, venter fortsatt på at kandidaten skal fullføre sin del. Den delen kan ingen leverandør gjøre på kandidatens vegne.

Hva gjør vi hvis sjekken gir en merknad?

En merknad er en opplysning arbeidsgiver må ta stilling til, ikke en konklusjon. Praxis bør være å vurdere relevansen for den konkrete stillingen, gi kandidaten anledning til å forklare seg før beslutningen tas, og dokumentere vurderingen. Opplysningene skal ikke lagres lenger enn formålet krever, jf. prinsippet om lagringsbegrensning i personvernforordningen artikkel 5 nr. 1 bokstav e.

Innholdet er generell informasjon om regelverket, ikke juridisk rådgivning. Konkrete vurderinger av behandlingsgrunnlag og krav til den enkelte stillingen bør gjøres av virksomheten selv. Flere spørsmål og svar finnes i kunnskapsbasen på faq.rightperson.com, og spørsmål kan sendes til support@rightperson.com.



Slik er tallene laget



HR-undersøkelsen 2026

Undersøkelsen ble gjennomført på nett fra 5. til 31. august 2026 og rettet seg mot HR-ledere, HR-rådgivere, rekrutterere og daglige ledere i norske virksomheter. Den besto av 17 spørsmål om dagens praksis, to alternative måter å løse verifiseringsarbeidet på, ansvar, krav til en løsning og språk. Respondentene representerer virksomheter med til sammen over 6 000 ansatte, i hovedsak i privat sektor. Andelene i rapporten er regnet av dem som svarte på hvert enkelt spørsmål. Undersøkelsen er liten, og tallene fra den bør leses som det disse respondentene sa, ikke som et mål på hele markedet. Tall og figurer kan gjengis med kildehenvisning til Right Person, HR-undersøkelsen 2026.

For hvert svar med verifisert e-postadresse ga Right Person 100 kroner til Make-A-Wish Norge. Svarene er pseudonyme. E-postadressen ble brukt til å verifisere svaret og sende rapporten, og den knyttes ikke til enkelt svar i noen publisering.

Right Persons sjekkdata

Alle sjekker gjennomført for kundekontoer fra august 2021 til september 2026. En sjekk er ett element i en kandidats sjekkliste, og en kandidat får typisk fire til fem sjekker i én bestilling. En sjekk regnes som gjennomført når kilden har svart og resultatet er vurdert. En merknad betyr at sjekken er gjennomført, og at noe ikke stemte med det kandidaten oppga, eller at kilden viste noe arbeidsgiver bør vite om. Merknadsandel er antall gjennomførte sjekker med merknad delt på antall gjennomførte sjekker av samme type. Tall oppgitt per kandidat er antall kandidater med minst én merknad, delt på antall kandidater som fikk minst én av de aktuelle sjekkene gjennomført. Rapporten oppgir andeler, ikke antall; absolutte volumtall for Right Persons sjekker er ikke publisert. En merknad er ikke en vurdering av kandidaten og ikke nødvendigvis et negativt funn, men en opplysning arbeidsgiver må ta stilling til. Sjekker der grunnlaget er for lite til å gi en meningsfull andel, er merket slik. Tallene per kandidat regner en kandidat som én, uansett hvor mange sjekker hen fikk, og teller kandidaten med når minst én av sjekkene i pakken endte med merknad.

Politiattestsjekkene kommer i hovedsak fra idrettslag og frivillige organisasjoner. Sjekkene av utdanning, arbeidsforhold, identitetsdokumenter, åpne kilder, næringsinteresser og tilknytning til andre land er i hovedsak bestilt av virksomheter i offentlig sektor. Merknadsandelene speiler derfor kandidatene til disse virksomhetene, og er ikke et mål på hele arbeidsmarkedet.

Om Right Person

Right Person leverer digital bakgrunnssjekk til norske og nordiske virksomheter. Tjenesten omfatter identitetskontroll, verifisering av utdanning og arbeidsforhold, åpent kildesøk, næringsinteresser, kredittsjekk, spesifikke kildesøk, tilknytning til andre land, referansesjekk og håndtering av politiattest. Right Person AS holder til i Norge og leverer tjenesten på rightperson.com. Kandidaten får informasjon om kontrollene og identifiserer seg med BankID, og alle opplysninger hentes fra offisielle registre og autoriserte kilder. Prisene er publisert på rightperson.com.



MAKSIMER INNSIKT, MINIMER RISIKO

– Effektive bakgrunnsjekker for smartere ansettelser

Right Person

rightperson.com

sales@rightperson.com