



Til Birgitte Kehler Holst (Å)

Politikersvar til Birgitte Kehler Holst (Å) - Redegørelse for sagsgangen vedr. forslaget om anonymisering af jobansøgninger i Københavns Kommune

Økonomiforvaltningen (ØKF) har den 2. oktober 2024 modtaget følgende spørgsmål fra Birgitte Kehler Holst (Å) til besvarelse:

1. Hvordan er forslaget blevet behandlet fra første fremsættelse til nu? Inkluder datoer og form for henvendelser, samt hvem der har deltaget i møderne, og hvad der har været på dagsordenen.
2. Ifølge referatet fra ØU-mødet den 29. marts 2022 blev der givet en status på markedsudviklingen vedrørende tekniske løsninger for anonymisering. Hvordan er ØKF's vurdering af muligheden for en systematisk løsning til anonymisering, og hvad er status på udviklingen heraf?
3. Hvilken dialog har der været med Talentech/Talent Recruiter? Har kommunen bedt om et tilbud fra Talent Recruiter, og hvordan er dialogen forløbet? Har der været forsøg på at udarbejde kravspecifikationer med udgangspunkt i det vedtagne medlemsforslag? Hvem har kontaktet Talent Recruiter? Og hvilke resultater er der kommet ud af denne kontakt?
4. Der er også nævnt en opfølgning på inklusionsmålingen og andre tiltag til at fremme ligebehandling. Hvilke konkrete tiltag er blevet iværksat i forbindelse med denne opfølgning, og hvordan er disse tiltag blevet kommunikeret?
5. Ifølge oplysningerne fra referatet fra den 29. marts 2024, har ØKF haft dialog med andre kommuner og arbejdspladser om anonymisering af jobansøgninger. Hvilken konkret dialog har der været med Aarhus Kommune, og hvad var resultatet af denne dialog?
6. Hvordan har dialogen med andre offentlige arbejdspladser og internationale aktører (Norge, Sverige, Tyskland) om anonymisering af jobansøgninger været, og hvad har ØKF lært af denne dialog?
7. Hvad ville omkostningerne ved anonymisering være? og er der behov for yderligere bevillinger til dette formål?

21-10-2024

Sagsnummer i F2
2024 - 20077

Dokumentnummer i F2
6414197

Sagsnummer eDoc
2024-0350575

Økonomiforvaltningens svar

Svar på spørgsmål 1

SF stillede i Borgerrepræsentationen (BR) den 22. april 2021 medlemsforslag om anonymisering af jobansøgninger i Københavns Kommune (KK), der pålagde Økonomiforvaltningen (ØKF) at udarbejde et forslag til en model for anonymisering af jobansøgninger til stillinger i KK med hensyn til ansøgers alder, køn og etnicitet til politisk behandling.

Medlemsforslaget blev udvalgshenvist til Økonomiudvalget (ØU), der den 14. september 2021 besluttede, at ØKF :

- i starten af 2022 forelægger ØU de konkrete tiltag til at fremme ligebehandling af ansøgere i KK, samt en status på hvor langt markedet er med at udvikle tekniske muligheder for at sløre data på alder, køn og etnicitet i deres rekrutteringssystem.
- arbejder videre med konkrete forslag til alternative tiltag til at fremme ligebehandlingen af ansøgere i KK, herunder oplysning, uddannelse og forbedret datagrundlag, og at disse vil indgå i de øvrige ligestillingstiltag.

I efteråret 2021 gennemførte ØKF en afdækning af markedet for rekrutteringssystemer, der understøtter automatiseret anonymisering. ØKF afdækkede i den forbindelse også danske arbejdspladser brug af anonym rekruttering med særligt fokus på den systembaserede udgave.

Markedsanalysen blev præsenteret den 29. marts 2022 sammen med en gennemgang af yderligere igangsatte tiltag til at fremme ligebehandlingen af ansøgere i KK og et samlet ØU afgav følgende protokolbemærkning (Referat af møde i ØU 29 03 22):

- ØU ønsker, at ØKF inden udgangen af 2022 vender tilbage med en status på markedsudviklingen i forhold til systemtekniske løsninger samt følger op på, om der er igangsat andre nye initiativer på markedet, som kan understøtte ligebehandling af ansøgere.

I efteråret 2022 gennemførte ØKF en opfølgende markedsafdækning, som blev præsenteret for ØU den 25. januar 2023. ØKF lovede at følge markedsudviklingen og ultimo 2023 igen orientere ØU om status. ØU tog indstillingen til efterretning uden afstemning (Referat af møde i ØU 25 01 23).

Den 12. december 2023 præsenterede ØKF en opfølgning på markedsafdækningen for ØU. Indstillingen blev taget til efterretning uden afstemning (Referat af møde i ØU 12 12 23), og et samlet ØU afgav følgende protokolbemærkning:

- I forbindelse med næste status til udvalget skal Økonomiforvaltningen også give et overblik over mulige alternativer til systemtekniske løsninger, fx redskaber til beslutningsstøtte i udvælgelsesprocessen, der kan imødegå bias i et ansættelsesudvalg. Det ønskes også oplyst, om de alternative forslag kræver finansiering at implementere.

ØKF gennemfører en ny markedsafdækning med henblik på afrapportering til ØU primo 2025.

Svar på spørgsmål 2

ØKF vurderede i forbindelse med den første markedsafdækning, som blev præsenteret for ØU den 29. marts 2022, at ingen af de identificerede rekrutteringssystemer på det daværende marked levede op til de krav KK har som en professionel og stor offentlig arbejdsplads med op mod ca. 8.500 årlige rekrutteringer.

I forbindelse med den opfølgende markedsafdækning, som blev præsenteret for ØU den 25. januar 2023, vurderede ØKF, at der ikke var nogen af de leverandører, der indgik i markedsanalysen, der siden første afdækning havde udviklet systemerne væsentligt eller opnået tilstrækkelig erfaring med anonymiseringsfunktionaliteten i deres produkter.

I den seneste markedsafdækning, som blev præsenteret for ØU den 12. december 2023, vurderede ØKF, at der siden seneste afdækning ikke var sket en afgørende ny udvikling på området.

Svar på spørgsmål 3

På baggrund af SF's medlemsforslag har ØKF siden 2022 været i dialog med KK's nuværende leverandør Talentech vedr. udviklingen af en anonymiseringsfunktion i Talent Recruiter. Talentech præsenterede i efteråret 2023 en løsning, som efter ØKF's vurdering kun partielt indeholdt de påkrævede funktionaliteter. ØKF har siden været i kontinuerlig dialog med leverandøren ift. afklaring af funktionalitetens muligheder og begrænsninger og vurderer nu, at løsningen er moden til et testforløb. I forbindelse med udarbejdelse af markedsanalyse i efteråret 2024 og kommende afrapportering til ØU primo 2025, planlægger ØKF at teste funktionen i løbet af 4.kvartal 2024 med henblik på at kunne vurdere funktionaliteten i praksis.

Anonymiseringsfunktionen fungerer som et tilvalg. Vælger man at slå funktionen til, erstattes kandidaternes for- og efternavn på projektlisten med anonyme kandidat-ID'er. Kandidaternes mailadresser skjules, og ansættelsesudvalget vil heller ikke have adgang til dokumenter som ansøgning og CV.

For at kunne vurdere kandidaternes egnethed kræver et anonymiseret rekrutteringsprojekt derfor, at kandidaterne ansøger via et spørgeskema og fx besvarer en test – redskaber der ikke er en del af anonymiseringsfunktionaliteten. Ved at teste løsningen vil ØKF vurdere, hvordan ansættelsesudvalgene understøttes bedst i praksis. Ansættelsesudvalget vurderer kandidaterne ud fra besvarelserne af spørgeskemaerne og udvalgte kandidater indkaldes til samtale. Det vil typisk være her, at

ansættelsesudvalget beslutter at åbne for adgang til kandidaternes informationer og dokumenter.

En betydelig svaghed ved Talent Recruiters løsning er dog, at hvert medlem af ansættelsesudvalget har mulighed for at slå anonymiseringen fra på ethvert givet tidspunkt. Medlemmerne skal således instrueres og indvilge i ikke at "af-anonymisere" kandidaterne undervejs i rekrutteringsforløbet. Systemet registrerer, hvis et medlem af ansættelsesudvalget slår anonymiseringen fra, men man kan ikke sikre sig, at det ikke sker. Når anonymiseringen først er slået fra, kan beslutningen ikke omgøres. Ifølge Talentech vil der ikke blive udviklet yderligere på anonymiseringsfunktionen, hvorfor denne usikkerhed vil være et vilkår ved brug af anonym rekruttering i Talent Recruiter.

Det er ØKF's vurdering, at Talent Recruiters funktion kan sammenlignes med de test-baserede løsninger, som markedet tilbyder, og som i seneste markedsafdækning blev kategoriseret under "test-baseret anonymisering" (*Markedsafdækning 2023*). Vurderingen bygger dog alene på beskrivelser, da KK ikke har afprøvet anonym rekruttering i hverken eget eller andre systemer. ØKF vil derfor i den kommende markedsanalyse søge at afklare, om Talentechs løsning afspejler de aktuelle muligheder i markedet.

Svar på spørgsmål 4

På baggrund af inklusionsmålingen og for at understøtte kommunens måltal for kønssammensætningen på de øverste ledelsesniveauer, har KK bl.a. arbejdet med følgende tværgående tiltag:

1. Kønsbalanceret topledertalentprogram

ØKF har udviklet et topledertalentprogram, der skal frembringe en kønsbalanceret gruppe af toplederekandidater på tværs af KK's syv forvaltninger. I programmet deltager kvalificerede topledertalenter fra alle forvaltningerne, som er fundet gennem en bias-bevidst ansøgnings- og udvælgelsesproces.

Alle forvaltninger har deltaget aktivt i det fælles topledertalentprogram, der skal styrke en topledertalentpipeline og ligelig kønssammensætning på toplederniveau i KK. Programmets første hold på 20 talenter er afsluttet, forløbet er evalueret og et nyt hold starter i efteråret 2024.

Der er blevet kommunikeret bredt om programmet på kommunens intranet ifm. holdopstart.

2. Uddannelses- og oplysningsmateriale vedr. bias i rekruttering og i ledelse

ØKF har udviklet et oplysnings- og uddannelsesmateriale, som skal øge bevidstheden om bias og derigennem understøtte ligebehandling i

ledelse og rekrutteringssituationer på tværs af kommunen. I materialet er der især fokus på ubevidste bias, som kan komme til udtryk via vane-tænkning, fordomme og automatiske beslutningsprocesser. Konkret består materialet af en e-læring om ubevidste bias målrettet rekrutteringsudvalg, som er integreret i kommunens rekrutteringsprocesser. Derudover er der udarbejdet fem inspirationsark om bias-bevidsthed i daglig ledelse, som er tilgængelige på kommunens intranet.

Materialet er integreret i kommunens rekrutteringssystem- og procesbeskrivelse. Ifm. lancering blev materialet bredt kommunikeret på tværs af forvaltninger via kommunens intranet. Forvaltningerne arbejder løbende videre med den lokale implementering med mulighed for rådgivning og sparring fra Ligestillingsenheden. Fx har ØKF løbende siden lanceringen præsenteret materialet for direktioner og chef-grupper i forvaltningen og arbejder på at integrere materialet i MUS/LUS-processer. Sundheds- og Omsorgsforvaltningen arbejder på at få indarbejdet et tema om bias-bevidst ledelse og rekruttering i diplomuddannelsen i ledelse, og Kultur- og Fritidsforvaltningen understøtter løbende ledere i bias-bevidst ledelse samt rekruttering, herunder bl.a. brug af kønsneutralt sprog m.m.

Materialet udbygges med en e-læring målrettet alle ansatte i kommunen, som fokuserer på ubevidste bias og understøtter ligebehandling i samarbejdet mellem kolleger og i mødet med borgere, som forventes klar primo 2025.

3. Tværgående vejledning til rekruttering, herunder også rekruttering af topledere

ØKF har udviklet en vejledning til rekruttering af topledere (lederniveau 1 og 2) målrettet rekrutteringsudvalg i kommunens forvaltninger. Vejledningen guider rekrutteringsudvalg gennem et struktureret rekrutteringsforløb, som kan mindske indflydelsen af bias i processen lige fra foranalyse af stillingen til udvælgelse af kandidater til samtale. Ved rekruttering af ledere på niveau 1 og 2, hvor der anvendes eksterne rekrutteringskonsulenter, stilles krav om, at kandidatfeltet skal indeholde mindst én kvalificeret kvinde og én kvalificeret mand. Derudover sikrer ØKF ifm. den løbende opdatering af gældende tværgående retningslinjer for rekruttering, at bl.a. krav om ligelig kønsfordeling i ansættelsesudvalg indgår.

Vejledningen til rekruttering af topledere blev ifm. lancering bredt kommunikeret på tværs af kommunen via kommunens intranet, og forvaltningerne arbejder løbende videre med den lokale implementering med mulighed for rådgivning og sparring fra Ligestillingsenheden.

Der er løbende blevet fulgt op på indsatserne fra inklusionsmålingen, bl.a. ifm. afrapporteringen på KK's personalerettede ligestillingsmåltal

til ØU den 29. marts 2022, og i KK's Kønsligestillingsredegørelse 2023, der blev behandlet af ØU den 25. maj og af BR den 1. juni 2023.

I KK's Kønsligestillingsredegørelse 2024 præsenteres status på øvrige LGBT+ og kønsligestillingsindsatser på tværs af kommunen relateret til rekruttering og ligebehandling, der forelægges ØU den 29. oktober 2024.

Svar på spørgsmål 5

ØKF har siden september 2022 været i dialog med Borgmesterens Afdeling i Aarhus Kommune om anonym rekruttering. Aarhus Kommune igangsatte i 2022 en 2-årig prøvehandling, hvor anonymiseret rekruttering skulle implementeres i to afdelinger.

Prøvehandlingen stødte dog hurtigt på betydelige udfordringer. Den anonymiserede kandidatoversigt i kommunens rekrutteringssystem Empty fungerede ikke efter hensigten, og man var derfor nødt til at ændre i metoden og overføre kandidaternes svar til et excelark, som blev anonymiseret og sendt til ansættelsesudvalgene.

Dertil blev evalueringsarbejdet besværliggjort af, at Aarhus Kommune ikke spørger ind til køn, alder eller etnicitet. Uden disse data ved hånden forudså man, at det ville blive svært at lave en valid evaluering af prøvehandlingen.

Prøvehandlingen bortfaldt ved udgangen af 2023 pga. omfattende administrative besparelser i løbet af dette år, og der vil derfor heller ikke blive evalueret på prøvehandlingen.

Svar på spørgsmål 6

ØKF har i de tre foregående markedsafdækninger kontaktet større offentlige og private arbejdspladser i Danmark og spurgt ind til deres erfaringer med og overvejelser vedr. anonym rekruttering. Dialogen har været positiv, men ØKF har hver gang konkluderet, at meget få danske arbejdspladser har erfaring med anonym rekruttering, at endnu færre har erfaring med systembaseret anonym rekruttering, og at der ikke er fundet eksempler på storskala-forsøg med anonym rekruttering i Danmark.

ØKF var i 2022 i dialog med flere offentlige arbejdspladser i Norge, Sverige og Tyskland, men ingen af disse arbejdede med anonym rekruttering ([Resumé af markedsafdækning 2021](#)).

Svar på spørgsmål 7

Omkostningerne ved anonymisering af jobansøgninger vil afhænge af metoden, hvormed man tilgår anonymisering.

ØKF har tidligere lavet en beregning på gennemførelse af et forsøg med manuel sløring med en estimeret pris på 2.874.000 kr. (bilag 1). Dette beløb var baseret på en model med 50 rekrutteringsprojekter med ca. 50 ansøgere pr. projekt, og dækkede blandt andet udarbejdelse af stillings- og personprofiler, udarbejdelse af stillingsopslag, formøde med ansættelsesudvalg, oprettelse af rekrutteringsprojekter, løbende support, statusopdatering i diverse workflow, manuelt udtræk af besvarelser, evt. anonymisering af svar, videreformidling af kandidatoplysninger til ansættelsesudvalget samt klargøring til ansættelse.

ØKF har ikke udarbejdet et estimat på udgifterne til systembaseret anonym rekruttering, men denne tilgang forventes at kræve færre ressourcer. Ved brug af Talentechs anonymiseringsløsning (se svar på spørgsmål 3) vil der være forventede udgifter til udvikling af spørgeskemaer og tests, som kan give et retvisende billede af kandidaternes egnethed til den givne stilling. Dertil kommer, at der vil skulle bruges administrative ressourcer, dersom der ønskes tæt monitorering af praksis omkring af-anonymiseringsfunktionen i rekrutteringsprocessen.

Nærværende besvarelse er afgivet med afsæt i de seneste års kontinuerlige analyser på området, som ØKF har foretaget. Opmærksomheden henledes på, at ØKF således har en statusrapport på vej til ØU primo 2025 om anonymisering af jobansøgninger med en ny markedsanalyse inkluderet, som ØKF påbegynder ultimo 2024.

Bilag

Bilag 1 - Budgetnotat 2023



ØK41 Forsøg med anonymisering af jobansøgninger

Baggrund

Til forhandlingerne om Budget 2024 er der bestilt et budgetnotat vedrørende forsøg med anonymisering af jobansøgninger. Nærværende budgetnotat ser på de ressourcer, som er nødvendige for at gennemføre et forsøg med anonymisering af jobansøgninger i Københavns Kommune svarende til et igangværende forsøg i Aarhus Kommune. Ved anonymisering af køn, alder og etnicitet vil forsøget indgå i det løbende arbejde med at sikre ligebehandling i rekrutteringsprocessen. Som led i arbejdet præsenteres Økonomiudvalget den 21. november 2023 for en opdateret status for markedsudviklingen for udbud og anvendelse af digitale værktøjer til anonymisering af rekrutteringsprocessen.

Indhold

Økonomiforvaltningen præsenterede den 25. januar 2023 Økonomiudvalget for en status på udbud og anvendelse af systemtekniske løsninger til anonymiseret rekruttering. Heraf fremgik det, at markedet fortsat vurderes umodent på teknologifronten, samt at meget få danske private og offentlige organisationer benytter eller overvejer at benytte anonym rekruttering som et værktøj i ligebehandlingsprocessen.

En af disse er Aarhus Kommune, og markedsanalysen beskriver, hvordan kommunen i løbet af de næste år vil gennemføre et forsøg med delvist systemunderstøttet anonymisering af jobansøgninger, hvor kandidater screenes ud fra anonymiserede spørgsmålsbesvarelser frem for CV og ansøgning. Dog fremgik det også, at det ikke på nuværende tidspunkt er muligt at gennemføre samme forsøgsmodel i Københavns Kommune, da anonymisering af kandidatoplysninger ikke i samme grad understøttes i København Kommunes rekrutteringssystem Talent Recruiter, hvormed et lignende forsøg i Københavns Kommune vil kræve en mere håndholdt proces.

Forsøgsdesign

Forsøget vil omfatte 50 rekrutteringsprojekter og løbe over en periode på to år. Det er en forudsætning, at forsøget afvikles på et afgrænset område tilsvarende det igangværende forsøg i Aarhus Kommune. Områder med store rekrutteringsudfordringer jævnfør den personalepolitiske redegørelse 2023 vil ikke indgå i forsøget. Dertil vil forsøget kun omfatte stillinger uden ledelsesansvar, da rekrutteringer af ledere erfaringsmæssigt er mere tidskrævende.

For de udvalgte rekrutteringsprojekter vil ansøgere som led i ansøgningsprocessen besvare en række obligatoriske spørgsmål. Der kan være tale om både afkrydsnings- og fritekstspørgsmål. Ved fritekstspørgsmål instrueres ansøgerne i at undgå at opgive informationer, som indikerer køn, etnicitet eller alder, men det vil stadig være nødvendigt at gennemlæse og eventuelt sløre manuelt i samtlige besvarelser for at sikre tilstrækkelig anonymisering.

Spørgsmålsbesvarelserne skal så vidt som muligt give ansættelsesudvalget de rette forudsætninger for at vurdere, hvorvidt ansøgerne imødekommer behov, krav og forventninger til den opslåede stilling. Spørgsmål udarbejdes derfor efter en præcis stillings- og personprofil til det specifikke rekrutteringsprojekt, da ansættelsesudvalget alene på baggrund af de anonymiserede besvarelser vurderer, hvem der indkaldes til jobsamtale. Først efter, ansøgerne er udvalgt til samtale, får ansættelsesudvalget adgang til nærmere oplysninger om kandidaterne, herunder ansøgning og CV.

Kategorisering	
Need to	
Fastholdelse/rekruttering	
Rettidig omhu	
Specifik udfordring	
Bevillingsudløb	
Henvist sag	
Bestilt af politisk parti	x
Bestilt af fagudvalg	
Bestilt administrativt	

Koncernservice understøtter anonymiseringsprocessen med projektledelse, afvikling, vejledning og evaluering. Herunder vil en stor del af rekrutteringsprocessen, der i dag understøttes af Talent Recruiter, gennemføres ved en håndholdt proces, blandt andet ved udtræk og videreformidling af kandidatoplysninger. Såfremt en systemløsning skulle blive tilgængelig, vil denne naturligvis blive anvendt til forsøget. Koncernservice vil endvidere hjælpe med at udarbejde spørgsmål til ansøgerne og sikre, at deres besvarelser herpå er tilstrækkeligt anonymiserede, førend ansættelsesudvalgene ser disse.

Evaluering

Økonomiforvaltningen vil kvalitativt evaluere på, hvordan ansøgere og ansættelsesudvalg oplever processen vedrørende anonym rekruttering – om den opleves mere eller mindre krævende og retfærdig - samt indvirkningen på opfattelsen af Københavns Kommune som en arbejdsplads, der sikrer ligebehandling i ansøgningsprocessen.

Hertil udarbejdes en opgørelse på tværs af køn, alder og etnicitet (i det omfang, det er muligt) af de profiler, som de deltagende rekrutteringsprojekter har ført til ansættelse af, til brug for sammenligning med øvrige ansættelser inden for sammenlignelig periode og område. Forsøget forventes dertil at tilvejebringe indsigter i og erfaringer med brugen af spørgeskemaer som ansøgningsform i Københavns Kommune.

Da det er vanskeligt at opstille en pålidelig og valid evalueringsmodel, der kan måle, om anonymisering af jobansøgninger i Københavns Kommune har en effekt på profilen af de ansøgere, som indkaldes til samtale, og de, der ansættes, vil Økonomiforvaltningen ikke evaluere herpå.

Anonymisering i rekrutteringsprocessen er endvidere et i forvejen velstuderet område, og blandt andet gennemførte den norske stat i 2019-2020 storskalaforsøget *Forsøk med anonyme søknader i staten*, som konkluderede, at anonymisering ikke havde en positiv effekt på andelen af ansøgere med anden etnisk baggrund end norsk, der blev ansat.

Københavns Kommune gennemførte desuden i 2007 forsøget "Anonymisering af ansøgninger" i Økonomiforvaltningen og Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen, hvor køn, alder, etnicitet og seksuel orientering blev sløret i over 1000 ansøgninger. Der blev i evalueringen af forsøget ikke påvist nogen effekt på andelen af ansøgere med anden etnisk baggrund end dansk, der blev indkaldt til samtale eller ansat. Man konkluderede desuden, at forsøget oplevedes at vanskeliggøre rekrutteringsprocessen og som "besværliggørende for en aktiv mangfoldighedspolitik".

Forsøget i Aarhus Kommune vil bidrage yderligere til forståelsen af anonymiseret rekruttering i en dansk kontekst.

Økonomi

Der er behov for ansættelse af et halvt AC-årsværk til projektledelse pr. år over en toårig periode. Projektlederen vil have ansvar for planlægning og opstart af forsøg, oplæring af medarbejdere, udvikling af vejledningsmateriale, samt evaluering af forsøg. Evaluering vil ske løbende.

Der er behov for ansættelse af to HK-årsværk, som projektmedarbejdere, pr. år over en toårig periode. Projektmedarbejderne skal for hvert enkelt af de 50 rekrutteringsprojekter stå for udarbejdelse af stillings- og personprofil, udarbejdelse af stillingsopslag, formøde med ansættelsesudvalg, oprettelse af rekrutteringsprojekt og løbende support. For hver ansøger; statusopdatering i diverse workflow, manuelt udtræk af besvarelser, evt. anonymisering af svar, videreformidling af kandidatoplysninger til ansættelsesudvalget samt klargøring til ansættelse. Det estimeres, at en HK-medarbejder skal bruge ca. 21 timer pr. rekrutteringsprojekt og ca. 1,5 time pr. kandidat. De angivne beløb er baseret på en model med 50 rekrutteringsprojekter med ca. 50 ansøgere pr. projekt. Antal ansøgere er estimeret på baggrund af de seneste rekrutteringer til administrative stillinger i Københavns Kommune.

Tabel 1. Oversigt over ønskets aktiviteter på alle styringsområder

1.000 kr., 2024 p/l	Styrings- område	2024	2025	2026	2027	I alt
½ AC-årsværk til projektledelse, vejledning og evaluering*	Service	309	309	0	0	618
2 HK-årsværk til afvikling af forsøg**	Service	1.128	1.128	0	0	2.256
Udgifter i alt (netto)		1.437	1.437	0	0	2.874

Risikovurdering og proces

I estimeringen af medarbejderudgifter er der medregnet overhead ekskl. husleje og forbrugsudgifter. De afsatte midler prioriteres frit under hensyntagen til budgetnotatets formål og i overensstemmelse med de af kommunen fastsatte bevillingsregler om rammestyring.

Manglende finansiering vil medføre, at der ikke gennemføres forsøg med anonymisering af jobansøgninger i Københavns Kommune.

Forsøgsdesignet kan ikke med sikkerhed imødekomme alle behov og scenarier for ansættende ledere, hvilket kan medføre, at det ved nogle af de udvalgte rekrutteringsprojekter, kan blive nødvendigt at ansætte uden om anonymiseringsprocessen.

Forslag til aftaletekst

Parterne er enige om, at der afsættes 2,874 mio. kr. på service i 2024-2025 til facilitering og evaluering af forsøg med anonymisering af jobansøgninger.

Bevillingstekniske oplysninger**Tabel 2. Udgifter til service**

1.000 kr., 2024 p/l	Udvalg	Bevilling	Indtægt/ udgift	2024	2025	2026	2027	I alt
Forsøg med anonymisering af jobansøgninger	ØU	1190- KS, service	U	1.437	1.437	0	0	2.874
Serviceudgifter i alt				1.437	1.437	0	0	2.874

Bydele

Bydækkende: <input checked="" type="checkbox"/>											
Bispebjerg	<input type="checkbox"/>	Indre by	<input type="checkbox"/>	Vesterbro/Kgs. Enghave	<input type="checkbox"/>	Valby	<input type="checkbox"/>	Amager Øst	<input type="checkbox"/>	Udenbys	<input type="checkbox"/>
Nørrebro	<input type="checkbox"/>	Østerbro	<input type="checkbox"/>	Brønshøj/Husum	<input type="checkbox"/>	Vanløse	<input type="checkbox"/>	Amager Vest	<input type="checkbox"/>		
Adresse											