



Til Birgitte Kehler Holst (Å)

Politikersvar til Birgitte Kehler Holst (Å) - krav til rekrutteringssystemer og ny anonymiseringsfunktion i Talent Recruiter

Den 21. oktober 2024 besvarede Økonomiforvaltningen politiker-spørgsmålet fra Birgitte Kehler Holst (Å) vedr. redegørelse for sagsgangen om anonymisering af jobansøgninger i Københavns Kommune. Denne besvarelse rejste yderligere spørgsmål, som spørger ønsker besvaret. Den 29. oktober 2024 modtog Økonomiforvaltningen disse opfølgende spørgsmål fra Birgitte Kehler Holst (Å) til besvarelse:

Spørgsmål

1. I besvarelsen skrev forvaltningen: *"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"*.
 - Hvilke krav er det forvaltningen præcis henviser til, når de refererer til krav som 'en professionel og stor arbejdsplads' havde?
2. Forvaltningen skriver i besvarelsen at: *"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"*.
 - Hvad er det konkret som gør, at forvaltningen vurderer, at løsningen nu er 'moden til et testforløb'?

Økonomiforvaltningens svar

Svar på spørgsmål 1

Københavns Kommune har i kraft af sin størrelse og organisering en række krav til kommunens rekrutteringssystem, såvel som til udbyderen heraf.

05-11-2024

Sagsnummer i F2
2024 - 21948

Dokumentnummer i F2
6572130

Sagsnummer eDoc
2024-0382951

Ift. selve systemet er Københavns Kommune på rekrutteringsområdet organiseret således, at en central rekrutteringsenhed publicerer og kvalitetssikrer samtlige stillingsopslag, og det skal rekrutteringssystemet kunne understøtte. Den centrale rekrutteringsfunktion skal sikre, at gældende regler overholdes, samt understøtte at Københavns Kommune fremstår professionel i sine jobopslag.

Dertil gør Københavns Kommunes størrelse (7000-9000 stillingsopslag om året), at et rekrutteringssystem skal kunne håndtere, at flere tusinde brugere benytter systemet samtidig, hvilket stiller store krav til driftsstabiliteten.

Endelig eksisterer der en række krav til it-sikkerhed, hvor det fx er afgørende, at de mange forskellige brugere af systemet kun har adgang til de oplysninger, som de er berettigede til at se.

Ift. systemudbyderen er det afgørende, at udbyderen har en supportafdeling af en vis størrelse, som er tilgængelig og hurtigt kan håndtere systemudfordringer. Derudover er der et behov for, at udbyderen har en udviklingsafdeling med tilstrækkelig kapacitet, som kan udvikle nye tiltag (fx en anonymiseringsfunktion) ud fra Københavns Kommunes behov.

Svar på spørgsmål 2

Talent Tech lancerede i andet halvår af 2023 en anonymiseringsfunktion i rekrutteringssystemet Talent Recruiter, som gør det muligt at skjule dokumenter som ansøgning og CV for ansættelsesudvalget.

Ud fra Talent Tech's beskrivelse af funktionen på daværende tidspunkt vurderede Økonomiforvaltningen, at funktionen ikke sikrede tilstrækkelig anonymisering og dermed ikke levede op til Københavns Kommunes krav, idet medlemmer af ansættelsesudvalget stadig ville have adgang til kandidaternes dokumenter.

Henover 2024 har Økonomiforvaltningen gennem dialog med Talent Tech løbende fået en bedre forståelse af funktionens kunnen. Medlemmer af ansættelsesudvalget har således ikke i udgangspunktet adgang til kandidaternes dokumenter, men de kan slå anonymiseringen fra for hver kandidat og få adgang. Gør et medlem dette, vil kandidatens oplysninger og dokumenter blive synlige for hele ansættelsesudvalget, og handlingen kan ikke fortrydes. Det er ikke muligt at fjerne denne mulighed for medlemmerne af ansættelsesudvalget.

Forvaltningen ser derfor stadig en betydelig svaghed ved funktionen, men vurderer, at man med en grundig instruktion af ansættelsesudvalget i de fleste tilfælde vil kunne gennemføre en anonymiseret

rekruttering. Dertil registrerer systemet, hvis et medlem slår anonymiseringen fra, så vil Økonomiforvaltningen blive adviseret herom. Endelig er Økonomiforvaltningen blevet bekendt med, at flere af Talent Techs andre kunder er begyndt at bruge anonymiseringsfunktionen.

Talent Recruiters anonymiseringsfunktion kræver en ny form for rekrutteringsproces, som også stiller nye krav til ansættelsesudvalgene i Københavns Kommune, der nu skal finde nye metoder til at udvælge kandidater til samtale, fx ved at udforme et relevant og fyldestgørende spørgeskema.

Når Økonomiforvaltningen i slutningen af 2024 igangsætter et testforløb, vil fokus derfor i første omgang være på, om denne nye måde at rekruttere på fungerer i praksis i Københavns Kommune. Testforløbet fortsætter forventeligt ind i Q1 2025, og det er planen, at der afrapporteres på de foreløbige erfaringer til Økonomiudvalget i Q1 2025.