



Til Jens-Kristian Lütken (V) og Birgitte Kehler Holst (Å)

Politikersvar til Jens-Kristian Lütken (V) og Birgitte Kehler Holst (Å) - vedr. mulighed for en simpel løsning til at håndtere anonymiseret rekruttering

På mødet den 25. februar 2025 behandlede Økonomiudvalget (ØU) sagen om *Opfølgning på systemunderstøttelse til anonymisering af jobansøgninger i Københavns Kommune*.

Økonomiforvaltningen (ØKF) har den 26. marts 2025 modtaget følgende spørgsmål fra Beskæftigelses- og integrationsborgmester Jens-Kristian Lütken (V) og Birgitte Kehler Holst (Å):

"I forlængelse af denne sag ønskes ØKF's bemærkninger til, om det er muligt, at nuværende leverandør (Talentech/Talent Recruiter) kan udvikle en mere simpel løsning?"

Spørgerens forslag til løsningen:

- A) Det foreslås, at løsningen fortsat skal fungere som et tilvalg i systemet.
- B) Desuden skal løsningen give ansøger besked, fx både i jobopslaget og via et pop-up vindue i ansøgningsformularen, om, at pågældende rekruttering gennemføres anonymt, og at ansøger derfor i vedhæftet ansøgning og CV skal undlade navn, alder, køn, etnicitet, fødselsdato og foto.
- C) Desuden skal det ikke være muligt at indsende videoansøgning i disse rekrutteringer.
- D) Ansøgeren taster fortsat navn og kontaktoplysninger i formularen, så der er fortsat brug for anonymiseringsfunktionaliteten, så ansættelsesudvalgets første screening sker pba. en kandidatoversigt, hvor ansøgerne tildeles et kandidatnummer, mens navn, e-mail og evt. foto ikke fremgår. Når der er udvalgt til ansættelsessamtaler, kobles ansøgningerne igen til baggrundsoplysningerne inkl. eksempelvis eksamensbeviser mv.
- E) Forslaget indebærer, at ansvaret for at anonymisere ansøgning og CV pålægges kandidaten, men i modsætning til andre løsninger vil der ikke være krav om at udforme et spørgeskema, og at ansøgerne pålægges opgaven med at skulle besvare dette udover den almindelige ansøgning og CV.

04-04-2025

Sagsnummer i F2
2025 - 7354

Dokumentnummer i F2
7664947

Sagsnummer eDoc
2025-0102541

- F) Forslaget kunne fx tænkes som et et-årigt forsøg med henblik på at høste relevante erfaringer.

Økonomiforvaltningens svar

Det er ØKF's overordnede vurdering, at der ikke findes nogen simpel løsning for anonymisering af jobansøgere i Talent Recruiter, som svarer til spørgerens forslag på nuværende tidspunkt. Vurderingen bygger på tre forhold: 1) Talent Recruiters tekniske løsning 2) Københavns Kommunes (KK) ansvar for at sikre compliance i rekrutteringsprocessen og 3) hensyn til brugeroplevelsen for ansøgeren.

1) Talent Recruiters tekniske løsning:

En optimal anvendelse af Talent Recruiters anonymiseringsløsning forudsætter, at man anvender en metode til screening af kandidaterne, hvor spørgeskemafunktionen i Talent Recruiter for nuværende synes at være den bedste mulighed. Ansættelsesudvalg har ikke adgang til ansøgers vedlagte dokumenter så længe, at kandidatoversigten er anonymiseret. Det er derfor ikke tilstrækkeligt at bede ansøgere om at skrive en anonymiseret ansøgning.

2) KK's ansvar for at sikre compliance i rekrutteringsprocessen:

Ansvaret for anonymisering kan ikke pålægges ansøgerne alene, idet KK som ansættende myndighed har et ansvar for at behandle kandidaterne lige. Erfaringerne fra markedsafdækningen, som fremgår af ØU-sagen fra den 25. februar 2025 om anonymisering af jobansøgninger i KK, viser blandt andet, at Vejle Kommune ikke kunne regne med, at ansøgere selv slørede deres dokumenter tilstrækkeligt. Danske Commodities og TV2 erfarede ligeledes, at flere ansøgere alligevel afslørede stamdata. Overlades ansvaret for anonymisering til ansøgeren, skal der afsættes ressourcer til manuelt at sløre de data, som ansøgere ikke selv har anonymiseret, for dermed sikre ligebehandling af alle ansøgere.

3) Hensyn til brugeroplevelsen for ansøgeren:

Ved at stille krav til ansøgeren om at anonymisere sit materiale, kompliceres processen for ansøgeren. Det kan potentielt betyde, at kvalificerede kandidater vælger ikke at ansøge om job i KK, hvilket ikke er hensigtsmæssigt i et presset jobmarked.

Vedrørende spørgerens konkrete forslag til en løsning:

A og B) Anonymiseringsfunktionen i Talent Recruiter fungerer fortsat som et tilvalg i systemet, og der kan tilføjes beskeder om anonym rekruttering, og disclaimer omkring undladelse af personoplysninger, i både jobopslaget og i ansøgningsformularen (dog ikke via et pop-up vindue).

C) ØKF er i dialog med Talentech om udbedring af de systemiske udfordringer ved anonymiseringsløsningen, som blev identificeret i testfasen, herunder fjernelse/manglende visning af videoansøgning.

D) Hensigten med anonymiseringsfunktionen er, som det beskrives her, at der indsamles relevante oplysninger om ansøgere, som via et anonymiseret kandidatoverblik holdes anonyme indtil af-anonymisering.

E) ØKF vurderer ikke, at det er hensigtsmæssigt at overlade ansvaret for anonymisering til ansøgeren, idet det er KK's ansvar at sikre ligebehandling af alle ansøgere.

F) Det vil kræve udbedring af de allerede identificerede systemiske udfordringer, før et forsøg kan beskrives og et tilstrækkeligt ressourceestimat på dets gennemførelse kan vurderes.

ØKF er løbende i dialog med Talentech vedr. nye funktioner i Talent Recruiter samt forbedring af udfordringer i anonymiseringsfunktionen, med henblik på at funktionen kan anvendes til det tiltænkte formål og kan brugertestes yderligere. Leverandøren er enig i, at udfordringerne skal udbedres, men tidshorizonten for arbejdet har leverandøren ikke kunne fastsætte overfor ØKF.

ØKF er også i dialog med Økonomistyrelsen mhp. at få indsigt i deres erfaringer med at anskaffe et nyt rekrutteringssystem. I statens nyligt gennemførte udbud blev Talentech genvalgt som leverandør, og Økonomistyrelsen har derfor re-implementeret systemet. ØKF ønsker et bedre kendskab til den løsning staten endte med at vælge, herunder deres erfaringer og anvendelse af anonymiseringsfunktionen.

Økonomistyrelsen har dog valgt at sætte anonymiseringsfunktionen på standby, idet de vurderer, at anonymiseringsfunktionen ikke kan implementeres uden et understøttende koncept. ØKF forventer, at Økonomistyrelsen tidligst har et koncept på plads i 2026, baseret på seneste dialog.

Endelig følges markedet for rekrutteringsløsninger løbende med henblik på, at ØKF kan vurdere om KK's rekrutteringssystem følger udviklingen på markedet.

Bilag

Bilag 1 – ØU-indstilling 25. februar. 2025 Anonymisering af jobansøgninger i Københavns Kommune (Link til sagen <https://www.kk.dk/dagsordener-og-referater/%C3%98konomiudvalget/m%C3%B8de-25022025/referat/punkt-11>).



Indstilling

Til Økonomiudvalget (ØU)

• Opfølgning på systemunderstøttelse til anonymisering af jobansøgninger i Københavns Kommune

Resumé

Der gives en status på, hvordan markedet for systemtekniske løsninger til at understøtte ligebehandling af jobansøgere i Københavns Kommune (KK) har udviklet sig, og herudover beskrives indsatser til at styrke biasbevidsthed i rekruttering. Økonomiforvaltningen (ØKF) vurderer, at markedet for systemtekniske løsninger er i fortsat udvikling, idet anonymiseringsfunktionerne dog kun i meget begrænset omfang er afprøvet i praksis.

Indstilling

Økonomiforvaltningen indstiller over for ØU,

1. at status på markedsudviklingen ift. at understøtte anonymisering af jobansøgere i KK tages til efterretning, jf. bilag 1 og 2.
2. at beskrivelse af indsatser til at styrke biasbevidsthed i rekruttering tages til efterretning, jf. bilag 3.

Problemstilling

I forbindelse med besvarelsen af et medlemsforslag om anonymisering af jobansøgere, som blev forelagt ØU den 19. august 2021, afdækkede ØKF i november 2021 første gang markedet for systemtekniske løsninger, der kan understøtte anonym rekruttering, hvor ansøgernes stamdata (køn, alder og etnicitet) sløres for ansættelsesudvalget.

ØKF har siden gennemført markedsafdækninger i hhv. 2022 og senest i 2023, hvor det også blev tilkendegivet over for ØU, at der ville blive givet en fornyet status på markedsudviklingen i 2024 og på anonymiseringsforsøget i Aarhus Kommune.

ØU afgav i den forbindelse en protokolbemærkning om, at ØKF skulle give et overblik over mulige alternativer til systemtekniske løsninger, der kan imødegå bias i et ansættelsesudvalg, samt om disse tiltag kræver finansiering at implementere.

17-12-2024

Sagsnummer i F2
2024 - 26070

Dokumentnummer i F2
6953432

Sagsnummer eDoc
2024-0437719

Herudover har KK's nuværende leverandør Talentech udviklet en anonymiseringsfunktion i rekrutteringssystemet Talent Recruiter, som ØKF har testet, og som også beskrives i sagen.

Løsning

ØKF har ultimo 2024 gennemført en markedsafdækning med fokus på rekrutteringssystemernes muligheder for anonym rekruttering. Det er ikke afdækket, om systemerne er tilstrækkeligt robuste og efterlever KK's øvrige krav til et rekrutteringssystem.

I markedsafdækningen indgår otte rekrutteringssystemer, som understøtter anonym rekruttering, jf. bilag 1.

For de otte systemer kan sammenfattes følgende:

- Tre danske systemer (Talent Recruiter, Signatur og HR-ON) har mange og store kunder og tilbyder anonymiseret kandidatoversigt og spørgsmålsbaseret anonymisering.
- To svenske systemer (Varbi og Teamtailor) har mange og store kunder og tilbyder yderligere anonymiseringsfunktioner ved hjælp af bl.a. AI udover anonymiseret kandidatoversigt og spørgsmålsbaseret anonymisering.
- Tre mere specialiserede danske systemer (DiVERS, Caseflow og Recruitio) har færre og mindre kunder og et særligt fokus på anonymiseringsfunktioner, herunder også ved hjælp af bl.a. AI.

Alle otte systemer har danske kunder og kan fungere på dansk.

Afdækningen omfatter tre systemer, som ikke tidligere har indgået (Teamtailor, HR-ON og Talent Recruiter). Samtidig er to systemer udgået af afdækningen, idet TribePad nu fokuserer på engelsksprogede kunder, og Talent Attract ikke udvikles mere.

Det er ØKF's vurdering, at markedet for rekrutteringssystemer, som understøtter anonym rekruttering, løbende udvikler sig, og at flere leverandører har udviklet deres anonymiseringsfunktioner siden markedsafdækningen i 2023. Det er dog fortsat vanskeligt for ØKF at dokumentere anvendeligheden af funktionerne i praksis, idet ØKF kun har kendskab til ganske få virksomheder, der har afprøvet funktionerne og endnu færre, der har evalueret forsøg hermed.

Det bemærkes, at der er en række praktiske og juridiske opmærksomhedspunkter ifm. systemunderstøttet anonym rekruttering i KK. Det er således vigtigt:

1. at man udformer spørgsmål, som i tilstrækkelig grad afdækker ansøgernes kvalifikationer,
2. at ansøgerne oplyses om, at de vurderes på denne baggrund,
3. at det afklares, hvordan CV anvendes i vurderingen

4. at der i sidste ende ikke træffes automatiske beslutninger, hvor fx AI udvælger ansøgere til samtale.

ØKF vurderer umiddelbart, at størstedelen af de systemtekniske løsninger på markedet kan anvendes inden for de juridiske rammer, idet dette dog vil skulle afklares nærmere, hvis der skal ske konkret afprøvning heraf i KK.

Vurdering af Talent Recruiters anonymiseringsfunktion

Talentech, som udbyder KK's rekrutteringssystem Talent Recruiter, har ultimo 2023 udviklet muligheden for en anonymiseret kandidatoversigt. ØKF har gennemført en vurdering af funktionen ud fra brugertest i ØKF og Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen (BIF) samt erfaringer fra Staten. Den fulde vurdering fremgår af bilag 2.

ØKF og BIF vurderer, at funktionen ikke altid garanterer anonymisering af kandidater, da der er risiko for, at kandidaters navne og vedlagte dokumenter kan fremfindes i systemet. Derudover kan systemet være funktionelt udfordrende at anvende i praksis.

ØKF arbejder videre med at opbygge kendskab til anonymiseringsfunktionen og håndtere identificerede udfordringer og vil løbende vurdere, hvornår eventuel yderligere afprøvning af funktionen kan ske.

Dertil er der behov for at opbygge kompetencer ift. at håndtere det systemtekniske i anonymiseringsfunktionen og ift. at identificere kvalifikationsafdækkende spørgsmål på forskellige arbejdsområder, som sikrer, at ansættelsesudvalgene kan vurdere kandidaternes kompetencer og udpege de bedst egnede kandidater til samtale.

ØKF vil udveksle erfaringer med Økonomistyrelsen, som planlægger at udvikle, teste og evaluere et koncept for anonym rekruttering i Talent Recruiter i løbet af 2025.

Erfaring med anonym rekruttering på danske arbejdspladser

ØKF vurderer, at det fortsat kun er få danske arbejdspladser, der har erfaring med systemunderstøttet anonym rekruttering. Af disse anvender flere kun delvis systemunderstøttelse suppleret med manuelle tiltag som fx manuel sløring af CV. Kun meget få arbejdspladser har gennemført en systematisk evaluering af deres forsøg.

Aarhus Kommune startede i 2022 et to-årigt forsøg med systemunderstøttet anonym rekruttering, men løb ind i systemtekniske udfordringer. Den anonymiserede kandidatoversigt i rekrutteringssystemet Empty fungerede ikke efter hensigten, og det oplevedes flere gange, at ansøgernes navne eller mailadresser dukkede op i systemet. Ansøgernes

svar måtte derfor overføres til et excelark, som blev anonymiseret manuelt og efterfølgende sendt til ansættelsesudvalget.

Det blev klart for Aarhus Kommune, at evalueringsarbejdet ville blive besværliggjort af, at der ikke spørges til køn, alder eller etnicitet, og at det uden disse data ville blive svært at lave en valid evaluering. Disse udfordringer samt en række administrative besparelser betød, at Aarhus Kommune stoppede forsøget ved udgangen af 2023, og at der ikke er gennemført en evaluering.

Alternativer til systemtekniske løsninger

Som alternativ til systemtekniske løsninger kan der arbejdes med at styrke ligebehandling og øge biasbevidsthed i flere faser i rekrutteringen, jf. bilag 3.

KK har allerede flere indsatser, der understøtter dette:

- Der er udarbejdet oplysnings- og uddannelsesmateriale om biasbevidst rekruttering målrettet alle ansættelsesudvalg i KK,
- Materiale om biasbevidst ledelse,
- En biasbevidst guide til rekruttering af topledere
- En vejledning i inkluderende kommunikation og sprogbrug.

ØKF vurderer, at relevante alternativer til systemtekniske løsninger vil være at understøtte og supplere KK's eksisterende arbejde med biasbevidst rekruttering.

Følgende yderligere tiltag er planlagt til igangsættelse:

1. Undersøge muligheder for bedre integrering af KK's e-læring om biasbevidst rekruttering i KK's Talent Recruiter.
2. Udvide KK's eksisterende materiale vedr. biasbevidst rekruttering af topledere til at understøtte rekruttering på alle niveauer.
3. Integrering af vejledning i biasbevidst rekruttering i KK's chatbot "Karla".

Indsatserne kræver ikke særskilt økonomi og er nærmere beskrevet i bilag 3.

Økonomi

Der er ingen økonomiske konsekvenser forbundet med opfølgningen på markedsudviklingen.

Videre proces

ØKF vil fortsætte med at teste og opbygge kendskab til anonymiseringsfunktionen i Talent Recruiter i dialog med leverandøren samt udveksle erfaringer med Økonomistyrelsen, der anvender samme system.

Derudover følger ØKF løbende op på de offentlige og private virksomheders erfaringer med at afprøve de forskellige rekrutteringssystemers anonymiseringsfunktioner.

Endelig vil ØKF gå i yderligere dialog med relevante leverandører mhp., at få et bedre og mere konkret indblik i anonymiseringsløsningerne anvendelsesmuligheder.

Hvis der er et politisk ønske herom, kan ØKF i forlængelse heraf udarbejde et budgetnotat til budgetforhandlingerne 2026 om afprøvning af anvendeligheden af markedets anonymiseringsfunktioner i en KK-kontekst. Budgetnotatet vil skulle udarbejdes inden for rammerne af, hvilke muligheder de relevante leverandører kan tilbyde. Samtidig skal en eventuel afprøvning tilrettelægges under hensyntagen til ikke at begrænse en fremtidig markedsafdækning for et rekrutteringssystem i KK.

Parallelt med ovenstående vil ØKF genbesøge KK's krav til et rekrutteringssystem og dermed vurdere, om den nuværende leverandøraftale, som blev indgået i 2016, fortsat svarer til de krav, som KK stiller i dag.

Bilag

Bilag 1 – Status på markedsudviklingen indenfor systemunderstøttet anonym rekruttering 2024

Bilag 2 – Vurdering af Talent Recruiters anonymiseringsfunktion

Bilag 3 – Beskrivelse af indsatser, der kan styrke biasbevidsthed i rekruttering