

Evaluering af Anonymisering af ansøgninger

September 2007

Evaluering af Anonymisering af ansøgninger

© **Ambios**

Udarbejdet af
Sille van Loon
og Hans-Henrik Grieger

Ambios, september 2007

Projektledelse

Hans-Henrik Grieger og
Jens Frahm-Rasmussen.

Styregruppe

Ambios: Hans-Henrik Grieger og
Sille van Loon.
ØKF: Jens Frahm-Rasmussen og
Kasper Schmidt
BIF: Thomas M. Pedersen og
Jørn Levinsen.

Økonomiforvaltningen

Administrationssekretariatet
Rådhuset, 1599 København V

Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen

Kontoret for Personale
Bernstorffsgade 17
1592 København V

Ambios ApS

Overgaden neden Vandet 9C
1414 København K
70 22 25 30
Fax 33 26 71 39
info@ambios.dk
www.ambios.dk

Indholdsfortegnelse

Indledning	1
Baggrund.....	1
Evalueringens indhold.....	3
Fakta om evalueringen	5
Tilrettelæggelse af undersøgelsen.....	5
Læsning af rapport.....	8
Sammenfatning af resultater	10
Del 1. Evaluering ansøgere.....	10
Del 2. Evaluering ansættelsesudvalg.....	15
Del 3. Ressourceevaluering.....	19
Del 4. Kvalitetskontrol af ansøgninger.....	21
Anbefalinger	22
1. Forsøget videreføres ikke.....	23
2. Fortsat fokus på tiltag der signalerer, at Københavns Kommune værdsætter mangfoldighed.....	24
Del 1: Evaluering ansøgere	25
Ansøgenes holdning til forsøget.....	26
Ansøgenes kendskab til forsøget.....	27
Forsøgets signalværdi.....	28
Forsøgets effekt på søgning af job.....	30
Nydanske ansøgere 1.halvår 2007 og 1.halvår 2006 (ØKF).....	31
Del 2: Evaluering ansættelsesudvalg	37
Tendens 1: Formålet med forsøget opleves positivt, men metoden negativ... 38	
Tendens 2: Forsøget opleves ikke at have haft den tilsigtede effekt i form af ansættelse af flere nydanskere.....	41
Tendens 3: Forsøget opleves som besværliggørende for en aktiv mangfoldighedspolitik.....	44
Tendens 4: Ansættelsesudvalgenes forslag til alternativer og forbedringer ...	45
Del 3: Ressourceevaluering	48
Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen.....	49
Økonomiforvaltningen.....	50
Del 4: Kvalitetskontrol af ansøgninger	52
Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen.....	53
Økonomiforvaltningen.....	56

Indledning

Baggrund

Københavns Kommune har i perioden fra 1. januar 2007 til 1. juli 2007 iværksat forsøget *"Anonymisering af ansøgninger"*. På baggrund af forsøget er det besluttet, at der skal der foretages en evaluering. Borgerrepræsentationen besluttede 14. juni 2006, således:

"at der gennemføres et pilotforsøg i Økonomiforvaltningen og Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen med anonyme ansøgninger i 2007. Pilotforsøget evalueres med henblik på en eventuel udrulning til de forvaltninger som er interesseret i initiativet" (BR 394/06).

Forsøget *"Anonymisering af ansøgninger"* er en del af det såkaldte 180-graders initiativ om styrket integration i Københavns Kommune. Forsøget indebærer, at Økonomiforvaltningens (ØKF) Rådhusdel samt Borgerservicecentre, Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningens (BIF) Centralforvaltning samt Beskæftigelsescentre udstreger oplysninger i jobansøgningerne, inden de når til ansættelsesudvalg. Oplysninger der fjernes, er dem, der angiver køn, alder, etnicitet og seksuel orientering. Inden samtalen gives dog den fulde ansøgning til ansættel-

sesudvalgene. Forsøget blev afprøvet i en kort forforsøgsperiode i november og december af Økonomiforvaltnings Rådhusdel. Erfaringsopsamling fra de to måneders forforsøg indgår i evalueringen under "Resourceevaluering".

Forsøgets formål er:

- At sikre de bedst kvalificerede medarbejdere til job i Københavns Kommune
- At give alle ansøgere, uanset køn, alder, etnicitet eller seksuel orientering lige muligheder for at komme i betragtning til job i Københavns Kommune.
- At skabe opmærksomhed om Københavns Kommune som en arbejdsplads hvor mangfoldighed ses som en ressource, for på den måde at modtage flere ansøgninger fra underrepræsenterede grupper.

Tiltaget er tænkt at have effekt på to planer:

- Dels kan tiltaget medvirke til at sende et positivt signal udad til om, at Københavns Kommune er en arbejdsplads, hvor personer bliver behandlet ens, uanset herkomst, køn og alder. Et sådant signal kan have en positiv effekt med hensyn til at motivere flere personer med anden etnisk baggrund end dansk at søge arbejde i netop Københavns Kommune.
- Dels kan tiltaget have en effekt på antallet af personer med anden etnisk herkomst end dansk som bliver indkaldt til samtale, idet mulighederne for at diskriminere, enten bevidst eller ubevidst, reduceres' (Anonyme ansøgninger i ØKF og BIF – Fra BR-møde 140606).

Evalueringens indhold

Evalueringen har til formål at kvalificere beslutninger om eventuel videreførelse og udrulning af forsøget til de øvrige forvaltninger ved at levere en overskuelig fremstilling af evalueringens resultater. Evalueringen består af fire dele, der hver især har sine specifikke formål, ligesom der ved hver del har været benyttet forskellige dataindsamlingsmetoder:

Evalueringens dele og formål

Del 1: Evaluering ansøgere

Formålet med denne del af evalueringen er at undersøge:

- Ansøgernes holdning til forsøget
- Ansøgernes kendskab til forsøget
- Forsøgets signalværdi blandt ansøgere
- Forsøgets effekt på søgning af job

Består af kvantitative data fra spørgeskemaundersøgelse blandt 484 ansøgere

Del 2: Evaluering ansættelsesudvalg

Formålet med denne del af evalueringen er at undersøge:

- Hvad repræsentanterne fra ansættelsesudvalgene oplever som hæmmende og fremmende for konceptet.
- Hvad repræsentanterne fra ansættelsesudvalgene oplever som positivt og negativt ved konceptet

Består af kvantitative og kvalitative data fra spørgeskemaundersøgelse, en fokusgruppe og fire interviews med repræsentanter for ansættelsesudvalgene.

Del 3: Ressourceevaluering

Formålet med denne del af evalueringen er at undersøge:

- Tidsforbruget i enhederne, der administrerer anonymiseringen
- Registrere uregelmæssigheder i konceptets daglige udførelse

Består af de to forvaltningers opgørelser over tidsforbrug i forbindelse med forsøget.

Del 4: Kvalitetskontrol

Formålet med denne del af evalueringen er at undersøge:

- Anonymiseringens kvalitet i 40 tilfældigt udvalgte anonymiserede ansøgninger fra de to forvaltninger.

Består af skematiske opgørelser over registrerede fejl i ansøgningerne.

Fakta om evalueringen

Tilrettelæggelse af undersøgelsen

Inden evalueringens opstart nedsattes en styregruppe bestående af repræsentanter fra Økonomiforvaltningen, Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen og Ambios. Styregruppen har i fællesskab tilrettelagt evalueringen og udarbejdet undersøgelsesdesign og spørgeguides.

Del 1: Evaluering ansøgere

Der er udsendt i alt 484 spørgeskemaer pr. post til ansøgere, der har søgt job i BIF eller ØKF i perioden mellem 1.januar 2007 og 1.juli 2007. ØKF udsendte 229 spørgeskemaer. BIF udsendte 255 spørgeskemaer. Der er i alt 192 personer, der har besvaret skemaet, hvilket giver en svarprocent på 40 %. Dette kan betragtes som en tilfredsstillende svarprocent, der giver et brugbart datamateriale. Stillingerne der er udvalgt til at indgå i undersøgelsen er udvalgt således, at der er en repræsentativ fordeling af stillinger mellem centralforvaltningerne og de decentrale enheder.

Undersøgelsens svarprocent	
Samlet svarprocent: 40 %	
Udsendte spørgeskemaer: 484	
Svarprocent BIF: 34 %	
Udsendte spørgeskemaer: 255	
Svarprocent ØKF: 46 %	
Udsendte spørgeskemaer: 229	

Del 2: Evaluering ansættelsesudvalg

Denne del af evalueringen er foretaget blandt repræsentanter fra BIF og ØKF's ansættelsesudvalg. Den består af en kvantitativ evaluering i form af et spørgeskema, og en kvalitativ evaluering i form af enkeltinterview med lederrepræsentanter og fokusgruppe med medarbejderrepræsentanter.

Kvantitativ evaluering

Der er udsendt i alt 28 spørgeskemaer pr. e-mail post til udvalgte personer i ØKF og BIF's ansættelsesudvalg. Personerne der er udvalgt til at indgå i undersøgelsen er udvalgt så der er en repræsentativ fordeling af stillinger mellem centralforvaltningerne og de decentrale enheder. Dog er der en del fra ansættelsesudvalgene i ØKF's Borgerservicecentre, der ikke har besvaret undersøgelsen, hvilket betyder, at denne gruppe er underrepræsenteret.

Oversigt over kvantitativ undersøgelse blandt ansættelsesudvalg

Samlet svarprocent: 75 %
Udsendte spørgeskemaer: 28

Svarprocent BIF: 83 %
Udsendte spørgeskemaer: 12 heraf 6 medarbejdere og 6 ledere

Svarprocent ØKF: 69 %
Udsendte spørgeskemaer: 16 heraf 9 medarbejdere og 7 ledere

Kvalitativ evaluering

Der blev afholdt én fokusgruppe med medarbejderrepræsentanter fra ansættelsesudvalgene i BIF og ØKF. Det var oprindeligt planlagt at afholde to fokusgrupper med fire deltagere i hver, men da kun seks tilmeldte sig til blev fokusgrupperne lagt sammen til én. Der deltog tre fra BIF og tre fra ØKF.

Endvidere blev der afholdt fire enkeltinterview med lederrepræsentanter fra ansættelsesudvalgene i BIF og ØKF fordelt på én central og én decentral leder fra hver forvaltning.

Oversigt over kvalitativ undersøgelse blandt ansættelsesudvalg

1 Fokusgruppe med 6 medarbejderrepræsentanter. 3 fra BIF og 3 fra ØKF.

4 Enkeltinterview med lederrepræsentanter. 2 fra BIF 2 fra ØKF.

Alle enkeltinterview samt fokusgruppen er gennemført ud fra en spørgeguide som udgangspunkt for samtalerne (se bilagsrapport) og optaget digitalt. De digi-

tale optagelser af interviewene udgør datamaterialet for den kvalitative del af evalueringen blandt ansættelsesudvalgene.

Del 3: Ressourceevaluering

Analysegrundlaget for denne del af evalueringen består af ressourceopgørelser fra de to forvaltninger.

Del 4: Kvalitetskontrol af ansøgninger

Analysegrundlaget for denne del af evalueringen består af 41 tilfældigt udvalgte anonymiserede ansøgninger, hvor Ambios har kontrolleret om anonymiseringen er foretaget i overensstemmelse med retningslinierne for anonymisering.

Læsning af rapport

Del 1: Evaluering ansøgere

I denne del af evalueringen er der af ressourcemæssige hensyn alene fokus på at evaluere forsøget blandt respondenter med anden etnisk baggrund en dansk. Således fremstilles der ikke krydstabeller med baggrundsvariablene 'alder' og 'køn'. Afsnittet er bygget op omkring frekvens- og krydstabeller fra spørgeskemaet.

Læsning af data

- Det er vigtigt at være opmærksom på, at de angivne svarprocenter i de skitserede krydstabeller nogle steder dækker over et lille antal respondenter. Her er det vigtigt at se på antallet i svarkategorien for at se hvor mange, der reelt ligger bag procenterne. I afrapporteringen af resultaterne angives antallet af respondenter derfor i parentes efter procentangivelse.

- Der er i det samlede datamateriale en del ansøgere, der har svaret 'hverken eller' til spørgsmålene. Denne kategori kan ikke tolkes som værende hverken positiv eller negativ, men kan ses som udtryk for en uafklaret holdning til udsagnene, en både og holdning, eller en ved ikke holdning.

Del 2: Evaluering ansættelsesudvalg

Denne del af evalueringen sammenfatter tendenser fra det samlede datamateriale (spørgeskemaer og interview). Tendenserne er det, der er særligt kendetegnende for holdningerne i ansættelsesudvalgene. Det er Ambios' opfattelse, at denne tilgang har været nødvendig for at kunne fremstille resultaterne bedst muligt, og give det nødvendige overblik over datamaterialet. Det betyder samtidig, at enkeltstående oplevelser og synspunkter ikke fremstilles. I afrapporteringen fremhæves skriftlige udsagn fra spørgeskemaet samt udsagn fra fokusgruppen og enkeltinterviewene til at underbygge fremstillingen af resultaterne. Det er Ambios' vurdering, at det skaber et langt mere levende billede af resultaterne, og at et godt citat kan sige meget mere end en beskrivelse af det sagte. Efter alle citater angives efterfølgende om der er tale om en udtalelse fra en leder eller en medarbejder. Alle medarbejdere og ledere optræder uden titel eller navns nævnelser i rapporten.

Ressourceevaluering

Ressourceevalueringen består af BIF og ØKF's erfaringsnotater og opgørelser over tidsforbrug og uregelmæssigheder i forsøgsperioden.

Kvalitetskontrol af ansøgninger

Kvalitetskontrollen af ansøgninger er foretaget af Ambios på baggrund af 41 ansøgninger fra de to forvaltninger. Ambios har gennemgået både den anonymiserede og den ikke-anonymiserede ansøgning. Kvalitetskontrollen er foretaget ud fra de fastsatte retningslinier for anonymisering af ansøgninger. (Jf. Model for anonymisering af ansøgninger i ØKF. Dokumentnr.: 1947169, side 6).

Sammenfatning af resultater

Følgende kapitel sammenfatter og formidler evalueringens væsentligste resultater og hovedkonklusioner. Sammenfatningen er struktureret efter evalueringens fire dele:

- Del 1: Evaluering ansøgere
- Del 2: Evaluering ansættelsesudvalg
- Del 3: Ressourceevaluering
- Del 4: Kvalitetskontrol af ansøgninger

Del 1. Evaluering ansøgere

Formålet med denne del af evalueringen er at give svar på:

- A. Ansøgernes holdning til forsøget
- B. Ansøgernes kendskab til forsøget
- C. Forsøgets signalværdi blandt ansøgere
- D. Forsøgets effekt på søgning af job.

A. Ansøgnernes holdning til forsøget

Blandt respondenterne er der generelt en holdning til, at forsøget er en god idé.

I alt svarer

- 69 % er enige/meget enige i, at forsøget er en god idé.
- 12 % svarer uenig/meget uenig.
- 18 % svarer hverken eller.

Forsøget opleves mest positivt blandt respondenter med anden etnisk baggrund end dansk¹, hvilket vurderes som positivt i forhold til, at forsøget er rettet mod denne målgruppe.

Respondenter med anden etnisk baggrund

- 83 % af respondenterne med anden etnisk baggrund end dansk svarer enig/meget enig til, at forsøget er en god idé.

- 3 % af respondenterne med anden etnisk baggrund end dansk svarer meget uenig/uenig.

Responder med dansk baggrund eller EU mv. baggrund

- 67 % af respondenterne med dansk baggrund eller EU mv. baggrund svarer enig/meget enig til, at forsøget er en god idé.

-13 % af respondenterne med dansk baggrund eller EU mv. baggrund svarer uenig/meget uenig.

B) Ansøgnernes kendskab til forsøget

Der er større kendskab til forsøget blandt respondenter med anden etnisk baggrund end dansk, end blandt respondenter med dansk baggrund eller EU mv. baggrund.

¹ Efter aftale med styregruppen benyttes, der i rapporten betegnelserne "anden etnisk baggrund end dansk" og "nydansker" som fælles betegnelse for personer, hvis forældre begge er udenlandske statsborgere eller begge er født i lande uden for EU mv. (EU mv. omfatter i denne undersøgelse EU-lande, Norge, Island, Schweiz, Nordamerika, Australien og New Zealand). Dansk baggrund eller EU mv. baggrund, forstås her som en person, som har mindst én forælder, der er statsborger i, eller født i, Danmark eller i EU mv.

I alt svarer

- 38 % kendte til initiativet, da de sendte deres ansøgning.
- 62 % kendte ikke til initiativet da de sendte deres ansøgning.

Respondenter med anden etnisk baggrund

- 48 % kendte til initiativet, da de sendte deres ansøgning.
- 52 % kendte ikke til initiativet, da de sendte deres ansøgning.

Respondenter med dansk baggrund eller EU mv. baggrund

- 36 % kendte til initiativet, da de sendte deres ansøgning.
- 64 % kendte ikke til initiativet, da de sendte deres ansøgning.

C) Forsøgets signalværdi

Forsøget har overordnet set haft en positiv signalværdi blandt respondenterne og særligt blandt respondenter med anden etnisk baggrund end dansk.

I alt svarer

- 62 % af respondenterne enig/meget enig i, at forsøget giver et godt indtryk af Københavns Kommune.
- 9 % svarer uenige/meget uenige.
- 29 % svarer hverken enig eller uenig.

Respondenter med anden etnisk baggrund

- 76 % svarer enig/meget enig i, at forsøget giver et godt indtryk af Københavns Kommune.
- 3 % svarer uenig/meget uenig.

Respondenter med dansk baggrund eller EU mv. baggrund

- 59 % svarer enige/meget enige i, at forsøget giver et godt indtryk af Københavns Kommune.
- 9 % svarer uenig/meget uenig.
- 31 % svarer hverken uenig eller enig.

D1) Forsøgets effekt på søgning af job

Spørgsmålet: "Anonymisering af ansøgninger gav mig større lyst til at søge job i Københavns Kommune" blev kun besvaret af de, der kendte til initiativet inden de sendte deres ansøgning. Forsøget har haft større effekt på søgning af job blandt ansøgere med nydansk baggrund.

I alt svarer

- 39 % enig/meget enig i, at forsøget gav større lyst til at søge job i Københavns Kommune.
- 34 % svarer meget uenig/uenig.
- 26 % svarer hverken eller.

Respondenter med anden etnisk baggrund

- 60 % svarer enig/meget enig i, at forsøget gav større lyst til at søge job i Københavns Kommune.
- 7 % respondent svarer meget uenig, og ingen svarer uenig.
- 33 % svarer hverken eller.

Respondenter med dansk baggrund eller EU mv. baggrund

- 34 % svarer enig/meget enig i, at forsøget gav større lyst til at søge job i Københavns Kommune.
- 41 % svarer uenig/meget uenig.
- 25 % svarer hverken eller

D2) Nydanske ansøgere 1.halvår 2007 og 1.halvår 2006 (ØKF)

Formålet er at kortlægge, hvorvidt forsøget har haft effekt på andelen af ansøgere og ansættelser af medarbejdere med anden etnisk baggrund end dansk².

I det følgende fremstilles opgørelserne for begge forvaltninger med og uden integrationsstillinger for 1.halvår 2007.

² Konklusionerne skal læses med forbehold, da de underliggende tal er baseret på et skøn. En sikker angivelse ville kræve en kørsel hos Danmarks Statistisk baseret på CPR-numre, hvilket sjældent er opgivet i ansøgninger.

Begge forvaltninger 2007 med integrationsstillinger

I alt var der 1176 ansøgere til 77 stillinger. Af dem var 117 ansøgere med nydansk baggrund, svarende til 9,9 %.

I alt kom 385 til samtale. Af dem var 24 ansøgere nydanskere, svarende til 6,2 %.

I alt blev der besat 77 stillinger 7,8 % af dem var nydanskere. 25 % af de nydanskere der kom til samtale blev ansat.

Begge forvaltninger 2007 uden integrationsstillinger

I alt var der 1113 ansøgere til 73 stillinger. Af dem var 66 ansøgere nydanskere, svarende til 5,9 %.

I alt kom 365 til samtale. Af dem var 13 ansøgere nydanskere, svarende til 3,5 %.

I alt blev der besat 73 stillinger, 2,7 % af dem var nydanskere. 15,3 % af de nydanskere der kom til samtale blev ansat.

Fraregnet integrationsstillingerne er både antallet af nydanske ansøgere, nydanskere til samtale og nydanskere ansat lavere. Således er antallet af nydanske ansøgere 4 procentpoint lavere, svarende til et fald på 40 %. Antallet af nydanskere til samtale er 2,7 procentpoint lavere, svarende til et fald på 43 %. Og antallet af nydanskere, der blev ansat er 5,1 procentpoint lavere, svarende til et fald på 65 %.

I det følgende fremstilles opgørelser over ansøgere med nydansk baggrund for ØKF, 1.halvår 2006 og 1.halvår 2007 uden integrationsstillinger.

ØKF 1.halvår 2006

I alt var der 876 ansøgere til 40 stillinger. Af dem var 41 ansøgere med nydansk baggrund, svarende til 4,6 %.

I alt kom 200 til samtale (i opgørelsen for 2006 er der ikke optalt antal nydanskere til samtale og antal nydanskere ansat)

ØKF 1.halvår 2007

I alt var der 644 ansøgere til 40 stillinger. Af dem var 12 ansøgere med nydansk baggrund, svarende til 1,8 %.

I alt kom 200 til samtale. Heraf ingen med nydansk baggrund.

Ses på 1.halvår 2006 i forhold til 1.halvår 2007, er antallet af ansøgere med anden etnisk baggrund end dansk faldet med 2,8 procentpoint i perioden. Det svarer til et fald på 40 %. Opgørelserne peger således på, at forsøget ikke har haft en effekt på antallet af ansøgere med anden etnisk baggrund end dansk. Der bør dog tages højde for, at der i samme periode i 2006 var 169 flere ansøgere end i 2007 og 232 flere ansøgere totalt set.

Del 2. Evaluering ansættelsesudvalg

Formålet med denne del af evalueringen er:

- At undersøge hvad repræsentanterne fra ansættelsesudvalgene oplever som hæmmende og fremmende for konceptet
- At undersøge hvad repræsentanterne fra ansættelsesudvalgene oplever som positivt og negativt ved konceptet

Resultaterne formidles efter de fire tendenser, der gjorde sig gældende i datamaterialet.

Tendens 1: Formålet med forsøget opleves positivt, men metoden negativ

I alt svarer

- 43 % uenig/meget uenig i, at initiativet er god idé.
- 33 % enig/meget enig.
- 24 % hverken uenig eller enig.

Fordeling på forvaltning

- Der er flest uenige/meget uenige blandt ansatte i ØKF (7 af i alt 9).
- Og flest enige/meget enige i BIF (5 af i alt 7).

I interviewene med ledere og medarbejdere fra ansættelsesudvalgene er der en generel holdning til, at initiativet har været godt at afprøve, og at formålet med forsøget er positivt. I praksis har det dog vist sig at være forbundet med op til fire dages ekstra tidsforbrug samt betydet, at det i praksis bliver vanskeligt at lægge vægt på mangfoldige kvalifikationer, der kan være relevante i den enkelte stilling. Ligeledes peger ansættelsesudvalgene på, at anonymiseringen vanskeliggør et helstøbt billede af den enkelte ansøger og dennes kvalifikationer. Det kan betyde, at der i de fravalgte ansøgninger er risiko for, at der er kvalificerede kandidater og nydanskere, der ville have været kaldt til samtale, hvis ikke deres ansøgninger var anonymiserede.

Tendens 2: Forsøget opleves ikke at have haft den tilsigtede effekt

Blandt størstedelen af repræsentanterne for ansættelsesudvalgene vurderes forsøget ikke at have haft den tilsigtede effekt i form af ansættelse af flere nydanskere. Særligt blandt ØKF's repræsentanter er der negative forventninger til forsøgets succes.

I alt svarer

- 67 % svarer uenig/meget uenig i, at forsøget vil betyde flere ansættelser af nydanskere.

- 14 % svarer enig, og ingen svarer meget enig.

- 19 % svarer hverken uenig eller enig.

Fordelingen på forvaltning

- Ud af de 14, der har svaret uenige/meget uenige er 9 fra ØKF og 5 fra BIF.

- De tre der svarer enig er alle fra BIF.

- Der er ingen fra ØKF, der svarer enig.

Samtidig er der blandt nogle af repræsentanterne fra ansættelsesudvalgene i BIF forventninger om en effekt af forsøget. De fremhæver, at anonymiseringen sender et signal om, at alle garanteres lige behandling, hvilket kan have positiv effekt på ellers underrepræsenterede ansøgere.

Tendens 3: Forsøget opleves som besværliggørende for en aktiv mangfoldighedspolitik

Holdningen i ansættelsesudvalgene er, at forsøget vanskeliggør mulighederne for at matche interne og eksterne behov for en bestemt medarbejdersammensætning. Og at anonymiseringen dermed besværliggør en aktiv mangfoldighedspolitik i udvælgelsen af ansøgere, og således risikerer at virke mod hensigten.

Tendens 4: Ansættelsesudvalgenes forslag til alternativer og forbedringer

Ansættelsesudvalgenes forslag til alternativer og forbedringer

1. Konsistens i anonymiseringen

Her peges på, at der er brug for 100 % enighed og konsistens i retningslinjerne for, hvad der skal anonymiseres, hvis forsøget skal fortsætte.

2. Initiativer der forbedrer mangfoldighedskompetence i ansættelsesudvalgene

Her fremhæves et behov for styrkelse af mangfoldighedstænkning ved udvælgelse af kandidater. Herunder peges på:

- Drøftelser i ansættelsesudvalgene om udvælgelseskriterier for kandidater
- Drøftelser i ansættelsesudvalgene om, hvordan der (kan) arbejdes med normer og værdier for ansættelse
- Professionalisering af ansættelsesudvalgsarbejdet i form af undervisning med henblik på at opnå større mangfoldighedskompetence i udvalgene, og dermed klæde repræsentanterne på til at tænke mangfoldigt i udvælgelse af kandidater.

3. Aktiviteter der har sigte på rekruttering af nydanskere

Herunder peges på:

- Øget fokus på branding af Københavns Kommune som en rummelig og attraktiv arbejdsplads
- Mentorordninger
- Særlige praktikpladser for nydanske studerende
- Flere integrationsstillinger
- Ansættelse af særlige jobrådgivere, der har til formål at formidle jobmuligheder i kommunen og rådgive nydanskere om ansøgning og CV-skrivning.
- Karrieredage for nydanskere med aktuelle ledige job, hjælp til skrivning af ansøgninger og CV, og mulighed for at møde rollemodeller

- Etablering af en CV- og ansøgningsskabelon på Københavns Kommunes hjemmeside, der skal benyttes ved søgning til alle job.

Del 3. Ressourceevaluering

Formålet med denne del af evalueringen er:

- At undersøge tidsforbruget i enhederne, der administrerer anonymiseringen.
- At registrere uregelmæssigheder i konceptets daglige udførelse.

Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen

Baseret på måling i perioden 17.1.2007 til 31.3.2007 er der skønnet et ekstra tidsforbrug på omkring 5-7 minutter pr. ansøgning, inkl. kopiering, besvarelse af ansøgninger mm.

Der er ikke oplevet nævneværdige uregelmæssigheder i forbindelse med forsøget. Dog var der ved forsøget begyndelse uklarheder og usikkerhed omkring, hvordan tingene skulle gribes an. Disse ting blev dog dagligt drøftet i Personalekontoret.

Der blev iværksat en ekstra kontrol af anonymiseringen, idet en af kollegaerne i Personalekontoret blev sat til at læse de anonymiserede ansøgninger igennem, inden de kom videre til ansættelsesudvalget.

Økonomiforvaltningen

Baseret på måling i perioden 17.1.2007 til 31.3.2007 er der beregnet et ekstra tidsforbrug på mellem 5,3 og 9 minutter pr. ansøgning, inkl. kopiering, besvarelse af ansøgninger mm.

I forsøgsperioden er det sket, at kontorchefer og afdelinger modtager ansøgninger direkte pr. e-mail eller brev udenom Personaleadministrationen, der dermed ikke får mulighed for at gennemføre anonymiseringen.

Ansøgninger til et opslag i Kommunikation (5/2 2007) "Kommunikationsmedarbejder" fik dispensation for anonymisering på grund af 300 modtagne ansøgninger. Det vurderedes, at der ikke var ressourcer til at foretage anonymiseringsproceduren, og at ansættelsesprocessen ville blive væsentligt forsinket, hvis ansøgninger skulle igennem anonymiseringsproceduren.

Samlet tidsforbrug ved udbredelse til alle kommunens forvaltninger

For at kunne vurdere om forsøget skal fortsætte og eventuelt udbredes til kommunens øvrige forvaltninger, er det interessant at undersøge, hvad anonymiseringen af ansøgninger vil betyde af årligt tidsforbrug, hvis det udbredes til alle kommunens forvaltninger. Udregningerne er et skøn baseret på baggrund af Personalepolitisk Regnskab for 2005.

Center for HR (ØKF) opgiver, at der i 2006 var en årlig personaleomsætning på ca. 22 % til ekstern afgang. Med 45.607 ansatte i Københavns Kommune³, betyder det, at 10.034 stillinger skal besættes hvert år. Regnes der med et gennemsnitligt ansøgerantal på 10 til hver af de 10.034 stillinger, og et gennemsnitligt tidsforbrug på ca. 6,5 minutter pr. ansøgning til anonymisering, vil det betyde et årligt tidsforbrug på ca. 10.870 timer, svarende til 5,6 årsværk. Det opgjorte tidsforbrug er gennemsnitligt, og vil derfor variere afhængig af forvaltning.

³ Kilde: Personalepolitisk Regnskab 2005.

Del 4. Kvalitetskontrol af ansøgninger

Formålet med denne del af evalueringen er:

- At kvalitetskontrollere tilfældigt udvalgte anonymiserede ansøgninger fra de to forvaltninger.

Samlet set er der for begge forvaltninger mangel på anonymisering i 29 ud af 41 ansøgninger. De fleste mangler findes hos ØKF med 19 ud af 20 ansøgninger med mangelfuld anonymisering⁴.

Hvad angår uregelmæssigheder⁵ er der samlet set 15 ud af 41 ansøgninger. Heraf er de fleste fra BIF (10).

Inkonsistens i anonymiseringen⁶ forekommer samlet set i 9 ud af 41 ansøgninger, hvoraf der er flest (6) i BIF.

De fejl som kan konstateres i anonymiseringen har ikke indflydelse på de øvrige konklusioner i rapporten, og påvirker dermed ikke grundlaget for at tage stilling til om forsøget skal fortsætte. De konstaterede fejl har således kun relevans i det øjeblik ordningen skal fortsætte, og da vil det være hensigtsmæssigt at anvende analysen til at øge kvaliteten af anonymiseringen, herunder vurdere om retningslinjerne skal justeres.

⁴ Mangelfuld anonymisering henviser til, at en enkelt eller flere oplysninger, der er angivet i retningslinjerne for anonymisering ikke er anonymiseret i ansøgningen, som fx en årstalsangivelse for en afgangseksamen. Det er væsentligt at nævne, at ØKF af ressourcemæssige grunde har taget udgangspunkt i et øvre tidsforbrug pr. ansøgning for anonymiseringsprocessen. Af den grund har det været uundgåeligt at en enkelt eller få oplysninger i et ansøgning eller cv, som burde været streget ud, kan være overset. Dette har ØKF dog vurderet ikke har betydet en væsentlig forringelse af anonymiseringen, idet det har været få oplysninger pr. ansøgning, og det under alle omstændigheder har sløret det generelle forhåndsindtryk af en ansøger, som et ansættelsesudvalg måtte have.

⁵ Uregelmæssigheder i anonymiseringen henviser til, at oplysninger der ikke fremgår af retningslinjerne er anonymiseret.

⁶ Inkonsistens i anonymiseringen henviser til, at der ikke er foregået en konsekvent anonymisering af oplysninger, eksempelvis når anonymisering af fx afgang år fra videregående uddannelse er anonymiseret i CV'et men ikke i ansøgningen.

Anbefalinger

På baggrund af evalueringens resultater vil Ambios i det følgende afsnit give anbefalinger til forsøgets videre forløb, og hvordan der kan arbejdes videre med at tænke i lignende projekter, der signalerer at Københavns Kommune værdsætter mangfoldighed.

Ambios anbefaler følgende

- 1. Forsøget videreføres ikke**
- 2. Fortsat fokus på tiltag, der signalerer at Københavns Kommune værdsætter mangfoldighed**

1. Forsøget videreføres ikke

På baggrund af evalueringens resultater er det Ambios' vurdering, at forsøget ikke bør fortsætte eller udbredes til kommunens øvrige forvaltninger i sin nuværende form. Vurderingen bygger på følgende:

Af ressourceopgørelserne fremgår det, at det ekstra tidsforbrug til anonymisering beløber sig til mellem 5 og 9 minutter pr. ansøgning, samtidig med at ansættelsesudvalgene modtager ansøgningerne op til 4 dage senere end ellers. Selv med dette ressourceforbrug viser evalueringen, at enkelte oplysninger i hver ansøgning kan være overset i udstregningen. Endvidere vil ressourceforbruget ved udbredelse til alle kommunens forvaltninger beløbe sig til et årligt tidsforbrug på ca. 10.870 timer, svarende til 5,6 årsværk⁷. Derudover viser opgørelserne over nydanske ansøgere, at forsøget ikke haft en tydelig effekt på ansættelse af flere nydanskere⁸.

Ansættelsesudvalgene fremfører desuden, at formålet med anonymiseringen er væsentligt, men at det i praksis fratager dem mulighed for at lægge vægt på mangfoldige kvalifikationer, der kan være relevante i den enkelte stilling. Ligeledes peger ansættelsesudvalgene på, at anonymiseringen vanskeliggør et helstøbt billede af den enkelte ansøger og dennes kvalifikationer. Det kan betyde, at der i de fravalgte ansøgninger er risiko for, at der er kvalificerede kandidater og nydanskere, der ville have været kaldt til samtale, hvis ikke deres ansøgninger var anonymiserede.

Det er derfor Ambios' vurdering, at resultaterne ved at gennemføre en videre anonymisering ikke står mål med omkostningerne.

⁷ Beregningerne er foretaget på basis af Personalepolitisk Regnskab 2005 og opgørelser fra Center for HR (ØKF).

⁸ Denne konklusion skal læses med forbehold, idet der er usikkerhed med de eksakte tal i opgørelserne.

2. Fortsat fokus på tiltag der signalerer, at Københavns Kommune værdsætter mangfoldighed

Evalueringen blandt ansøgerne viser, at 76 % af respondenterne med nydansk baggrund tilkendegiver, at forsøget giver et godt indtryk af Københavns Kommune. 60 % af de nydanske ansøgere, der kendte til forsøget, da de sendte deres ansøgning angiver, at forsøget har givet dem større lyst til at søge job i Københavns Kommune.

På baggrund af disse resultater er det derfor Ambios' anbefaling, at Københavns Kommune fortsat fokuserer på at skabe tiltag, der har positiv signalværdi og effekt på rekruttering af nydanskere. I denne forbindelse kunne en undersøgelse af, hvad målgruppen nydanskere oplever som positivt ved anonymisering af ansøgninger, og ved kommunens øvrige mangfoldighedsinitiativer være med til at kvalificere udviklingen af nye og eksisterende tiltag.

Del 1: Evaluering ansøgere

Evalueringen blandt ansøgere gennemførtes som en spørgeskemaundersøgelse med ni afkrydsningsspørgsmål, der blev sendt ud pr. post til i alt 484 ansøgere til stillinger i BIF og ØKF.

Formålet med denne del af evalueringen er at give svar på:

- Ansøgernes holdning til forsøget
- Ansøgernes kendskab til forsøget
- Forsøgets signalværdi blandt ansøgere
- Forsøgets effekt på søgning af job.

Af de samlede 192 besvarelser har 15 % (29) anden etnisk baggrund end dansk.

Etnisk baggrund		
Svarmulighed	Antal	Procent
Anden etnisk baggrund end dansk	29	15
Dansk baggrund eller EU mv. baggrund	163	85
Total	192	100

Heraf har 9 % (17) af dem søgt stillinger i ØKF og 7 % (12) har søgt stillinger i BIF.

Forvaltning - central/decentral / Etnisk baggrund						
Svarmulighed	Anden etnisk baggrund end dansk		Dansk baggrund eller EU mv. baggrund		Total	
ØKF Central	16	8 %	40	21 %	56	29 %
ØKF Borgerservicecentre	1	1 %	49	26 %	50	26 %
BIF Central	5	3 %	42	22 %	47	24 %
BIF Decentral	7	4 %	32	17 %	39	20 %
Total	29	16 %	163	86 %	192	100 %

Ansørgernes holdning til forsøget

Det er tydeligt, at der blandt mange af respondenterne er en holdning til, at forsøget er en god idé. I alt svarer 69 % (134), at de er enige/meget enige i, at forsøget er en god idé. 12 % (22) svarer uenig/meget uenig. Mens 18 % (35) svarer hverken eller. Evalueringens design indeholder ikke en dyberegående undersøgelse af, hvad det netop er respondenterne oplever som godt ved forsøget.

Jeg synes anonymisering af ansøgninger er en god idé		
Svarmulighed	Antal	Procent
Ikke besvaret	1	1
Meget uenig	7	4
Uenig	15	8
Hverken uenig eller enig	35	18
Enig	70	36
Meget enig	64	33
Total	192	100

Forsøget opleves mest positivt blandt respondenterne med anden etnisk baggrund end dansk, hvilket må vurderes som positivt i forhold til at forsøget er rettet mod denne målgruppe.

Fordelingen på etnisk baggrund viser, at 83 % (24) af respondenterne med anden etnisk baggrund end dansk svarer enig/meget enig til, at forsøget er en god idé, mens det blandt respondenterne med dansk baggrund eller EU mv. baggrund er lidt lavere, nemlig 67 % (134). Kun 3 % (1) af respondenterne med anden etnisk baggrund end dansk svarer meget uenig, og ingen svarer uenig. For respondenter med dansk baggrund er det 13 % (21), der svarer uenig/meget uenig.

Jeg synes anonymisering af ansøgninger er en god idé / Etnisk baggrund						
Svarmulighed	Anden etnisk baggrund end dansk		Dansk baggrund eller EU mv. baggrund		Total	
Ikke besvaret	0	0 %	1	1 %	1	1 %
Meget uenig	1	3 %	6	4 %	7	4 %
Uenig	0	0 %	15	9 %	15	8 %
Hverken uenig eller enig	4	14 %	31	19 %	35	18 %
Enig	13	45 %	57	35 %	70	36 %
Meget enig	11	38 %	53	32 %	64	33 %
Total	29	100 %	163	100 %	192	100 %

Ansøgnernes kendskab til forsøget

For at kunne vurdere forsøgets effekt blandt ansøgerne, er det relevant at vide hvor mange af respondenterne, der kendte til forsøget, da de sendte deres ansøgning. Dette kan være med til at give en indikation af om forsøget har været kommunikeret godt nok ud til de potentielle ansøgere. Nedenstående tabel viser således, at 38 % (73) af respondenterne kendte til initiativet, da de sendte deres ansøgning.

Jeg kendte til initiativet 'Anonymisering af ansøgninger', da jeg sendte min ansøgning		
Svarmulighed	Antal	Procent
Ja	73	38
Nej	119	62
Total	192	100

Andelen af respondenter med anden etnisk baggrund end dansk blandt de, der kendte til initiativet er 19 % (14 ud af i alt 73). Mens det er 81 % (59 ud af 73) for respondenter med dansk baggrund eller EU mv. baggrund.

Blandt respondenterne med anden etnisk baggrund end dansk er der 48 % (14), der svarer ja til at de kendte til initiativet, da de sendte deres ansøgning. Mens 52 % (15) svarer nej. Det er interessant at se på de samme tal blandt respondenter med dansk baggrund eller EU mv. baggrund. Her er der 12 procentpoint færre: 36 % (59), der svarer ja. Der er således større kendskab til forsøget blandt respondenter med anden etnisk baggrund end dansk, end blandt respondenter med dansk baggrund eller EU mv. baggrund.

Jeg kendte til initiativet 'Anonymisering af ansøgninger', da jeg sendte min ansøgning / Etnisk baggrund						
Svarmulighed	Anden etnisk baggrund end dansk		Dansk baggrund eller EU mv. baggrund		Total	
Ja	14	48 %	59	36 %	73	38 %
Nej	15	52 %	104	64 %	119	62 %
Total	29	100 %	163	100 %	92	100 %

Forsøgets signalværdi

I vurderingen af forsøgets signalværdi er der lagt vægt på at spørge ind til, hvorvidt initiativet giver et godt indtryk af Københavns Kommune. Forsøget har overordnet set haft en positiv signalværdi blandt respondenterne, og særligt blandt respondenter med anden etnisk baggrund end dansk.

Af tabellen fremgår det, at 62 % (118) af respondenterne svarer enig/meget enig i, at forsøget giver et godt indtryk af Københavns Kommune. 9 % (16) svarer uenig/meget uenig. Mens en forholdsvis stor del 29 % (56) svarer hverken enig eller uenig. Det er værd at bemærke, at flertallet af respondenterne synes initiativet giver et godt indtryk af Københavns Kommune, og at det er et mindretal på 9

% (16), der er uenig/meget uenig heri. Den forholdsvist store andel af besvarelser i hverken eller kategorien kan være udtryk for en uafklaret holdning, ”både og” eller ”ved ikke holdning” til forsøget.

Initiativet 'Anonymisering af ansøgninger' giver et godt indtryk af Københavns Kommune		
Svarmulighed	Antal	Procent
Ikke besvaret	2	1
Meget uenig	5	3
Uenig	11	6
Hverken uenig eller enig	56	29
Enig	69	36
Meget enig	49	26
Total	192	100

Blandt mange af respondenterne med anden etnisk baggrund end dansk vurderes forsøget som givende et godt indtryk af Københavns Kommune. Således svarer 76 % (22) af respondenterne med anden etnisk baggrund end dansk, at de er enig/meget enig i, at forsøget giver et godt indtryk af Københavns Kommune. Samme tal hos respondenter med dansk baggrund er 59 % (96), der svarer enig/meget enig. Det er værd at bemærke, at der ikke er nogen blandt respondenterne med anden etnisk baggrund end dansk, der svarer meget uenig, og kun 1, der svarer uenig.

Initiativet 'Anonymisering af ansøgninger' giver et godt indtryk af Københavns Kommune / Etnisk baggrund						
Svarmulighed	Anden etnisk baggrund end dansk		Dansk baggrund eller EU mv. baggrund		Total	
Ikke besvaret	0	0 %	2	1 %	2	1 %
Meget uenig	0	0 %	5	3 %	5	3 %
Uenig	1	3 %	10	6 %	11	6 %
Hverken uenig eller enig	6	21 %	50	31 %	56	29 %
Enig	13	45 %	56	34 %	69	36 %
Meget enig	9	31 %	40	25 %	49	26 %
Total	29	100 %	163	100 %	192	100 %

Forsøgets effekt på søgning af job

For at kunne vurdere forsøgets signalværdi og succes blandt ansøgerne kortlagdes der i spørgeskemaet om forsøget gav ansøgeren større lyst til at søge job i Københavns Kommune. Spørgsmålet blev kun besvaret af de respondenter, der satte kryds ved, at de kendte til initiativet, da de sendte deres ansøgning, idet spørgsmålet om kendskabet til initiativet er en forudsætning for at kunne svare på om initiativet gav større tilbøjelighed til at søge job i Københavns Kommune.

Af tabellen ses det, at i alt 34 % (26) svarer meget uenig/uenig i at forsøget har givet dem større lyst til at søge job i Københavns Kommune. 39 % (30) svarer enig/meget enig. Og 26 % (20) svarer hverken eller.

Anonymisering af ansøgninger gav mig større lyst til at søge job i Københavns Kommune		
Svarmulighed	Antal	Procent
Ikke besvaret	116	60
Meget uenig	7	9
Uenig	19	25
Hverken uenig eller enig	20	26
Enig	19	25
Meget enig	11	14
Total	192	100

Generelt set har forsøget haft størst effekt blandt ansøgere med anden etnisk baggrund end dansk.

Af tallenes fordeling på etnisk baggrund fremgår det, at 60 % (9) af respondenterne med anden etnisk baggrund end dansk svarer enig/meget enig, mens det er 34 % (21) der svarer enig/meget enig blandt respondenterne med dansk baggrund eller EU mv. baggrund. Således er der kun 7 % (1) respondent med anden etnisk baggrund end dansk, der svarer meget uenig, og ingen svarer uenig.

Mens det for respondenterne med dansk baggrund er 41 % (25), der svarer uenig/meget uenig.

Anonymisering af ansøgninger gav mig større lyst til at søge job i Københavns Kommune / Etnisk baggrund						
Svarmulighed	Anden etnisk baggrund end dansk		Dansk baggrund eller EU mv. baggrund		Total	
Ikke besvaret	14	48 %	102	62 %	116	60 %
Meget uenig	1	7 %	6	10 %	7	9 %
Uenig	0	0 %	19	31 %	19	25 %
Hverken uenig eller enig	5	33 %	15	25 %	20	26 %
Enig	5	33 %	14	23 %	19	25 %
Meget enig	4	27 %	7	11 %	11	14 %
Total	29	100 %	163	100 %	192	100 %

Nydanske ansøgere 1.halvår 2007 og 1.halvår 2006 (ØKF)⁹

I følgende afsnit redegøres for antallet af etniske ansøgere i BIF og ØKF i forsøgsperioden 1.januar 2007 til 1.juli 2007 og 1.halvår 2006 for ØKF. Formålet er at kortlægge, hvorvidt forsøget har haft indflydelse på andelen af ansøgere med anden etnisk baggrund end dansk. Analyserne i det følgende afsnit skal læses med forbehold, da der er en usikkerhed om de eksakte tal i opgørelserne. Først fremstilles de samlede opgørelser for begge forvaltninger med og uden integrationsstillinger, dernæst fremstilles opgørelserne forvaltningsvist.

⁹ Konklusionerne skal læses med forbehold, da de underliggende tal er baseret på et skøn. En sikker angivelse ville kræve en kørsel hos Danmarks Statistisk baseret på CPR-numre, hvilket sjældent er opgivet i ansøgninger.

Skema 1:

Begge forvaltninger med integrationsstillinger						
1.jan til 1.juli	Ansøgere totalt	Stillinger	Samtale totalt ¹⁰	Nydanske ansøgere	Nydanskere til samtale af totale til samtale	Nydanskere ansat af totale ansat
2007						
Antal	1176	77	385	117	24	6
Procent				9,9%	6,2%	7,8%

Af skema 1 fremgår det, at der i alt var 1176 ansøgere til 77 stillinger. Af dem var 117 ansøgere med nydansk baggrund, svarende til 9,9 %. I alt kom 385 til samtale. Af dem var 24 ansøgere med nydansk baggrund svarende til 6,2 %. I alt blev der besat 77 stillinger 7,8 % af dem var nydanskere. 25 % af de nydanskere der kom til samtale blev ansat.

Skema 2:

Begge forvaltninger uden integrationsstillinger						
1.jan til 1.juli	Ansøgere totalt	Stillinger	Samtale totalt	Nydanske ansøgere	Nydanskere til samtale af totale til samtale	Nydanskere ansat af totale ansat
2007						
Antal	1113	73	365	66	13	2
Procent				5,9%	3,5%	2,7%

Af skema 2 fremgår det, at der i alt var 1113 ansøgere til 73 stillinger. Af dem var 66 ansøgere med nydansk baggrund svarende til 5,9 %. I alt kom 365 til samtale. Af dem var 13 ansøgere med nydansk baggrund svarende til 3,5 %. I alt blev der besat 73 stillinger, 2,7 % af dem var nydanskere. 15,3 % af de nydanskere der kom til samtale blev ansat.

Fraregnet integrationsstillingerne¹¹ falder både ansøgerantal, samtaleantal og totale nydanskere ansat. Således falder antallet af nydanske ansøgere med 4 pro-

¹⁰ Da der i opgørelserne mangler tal, er der derfor regnet med gennemsnitligt fem personer til samtale til hver stilling.

¹¹ I opgørelsen fra BIF er der ingen integrationsstillinger.

centpoint, svarende til et fald på 40 %. Antallet af nydanskere til samtale falder med 2,7 procentpoint, svarende til et fald på 43 %. Og antallet af nydanskere, der blev ansat falder med 5,1 %, svarende til et fald på 65 %.

Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen

Skema 3:

Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen						
1.jan til 1.juli 2007	Ansøgere totalt	Stillinger	Samtale totalt	Nydanske ansøgere	Nydanskere til samtale af totale til samtale	Nydanskere ansat af totale ansat
Antal	469	33	165	54	13	2
Procent				11,5%	7,8%	6,0%

Af skema 3 fremgår det, at der i alt var 469 ansøgere til 33 stillinger i BIF i forsøgsperioden. Af dem var 54 ansøgere med nydansk baggrund svarende til 11,5 %. I alt kom 165 til samtale. Af dem var 13 ansøgere med nydansk baggrund svarende til 7,8 %. I alt blev der besat 33 stillinger, 6 % af dem var nydanskere. 15,3 % af de nydanskere der kom til samtale blev ansat.

Af de stillinger der er med i opgørelsen fra BIF er der ingen integrationsstillinger. Da BIF i samme periode i 2006 (1.januar 2006 til 1.juli 2006) var en helt ny forvaltning findes der ingen lignende opgørelser på antal stillinger, ansøgere og antal nydanskere i denne periode. Således kan der ikke foretages nogen sammenligninger mellem 2006 og 2007.

Økonomiforvaltningen

Skema 4:

Økonomiforvaltningen med integrationsstillinger						
1.jan til 1.juli 2007	Ansøgere totalt	Stillinger	Samtale totalt	Nydanske ansøgere	Nydanskere til samtale af totale til samtale	Nydanskere ansat af totale ansat
Antal	707	44	220	63	11	4
Procent				8,9%	5,0%	9,1%

Af skema 4 fremgår det, at der i alt var 707 ansøgere til 44 stillinger i ØKF i forsøgsperioden. Af dem var 63 ansøgere med nydansk baggrund svarende til 8,9 %. I alt kom 220 til samtale. Af dem var 11 ansøgere med nydansk baggrund svarende til 5 %. I alt blev der besat 44 stillinger, 9,1 % af dem var nydanskere. 36 % af de nydanskere der kom til samtale blev ansat.

Det bør bemærkes, at der i forsøgsperioden er oprettet fire særlige integrationsstillinger, der står for 51 af de 63 ansøgere med anden etnisk baggrund. Regner vi integrationsstillingerne fra er antallet af ansøgere med anden etnisk baggrund end dansk 12, det vil sige 1,8 % af ansøgerne til de øvrige stillinger:

Skema 5:

Økonomiforvaltningen uden integrationsstillinger						
1.jan til 1.juli 2007	Ansøgere totalt	Stillinger	Samtale totalt	Nydanske ansøgere	Nydanskere til samtale af totale til samtale	Nydanskere ansat af totale ansat
Antal	644	40	200	12	0	0
Procent				1,8%	0%	0%

Fraregnet integrationsstillingerne ses et fald, både i forhold til ansøgerantal, samtaleantal og totale nydanskere ansat. Således er der kun 1,8 % med nydansk baggrund blandt ansøgerne. Og ingen af de i alt 200, der kom til samtale er ny-

danskere, og dermed ansattes der ingen med nydansk baggrund i de øvrige stillinger i forvaltningen i forsøgsperioden.

Skema 6:

Økonomiforvaltningen 1.halvår 2006						
1.jan til 1.juli 2006	Ansøgere totalt	Stillinger	Samtale totalt	Nydanske ansøgere	Nydanskere til samtale af totale til samtale	Nydanskere ansat af totale ansat
Antal	876	40	200	41	Tal ikke registreret	Tal ikke registreret
Procent				4,6%	Tal ikke registreret	Tal ikke registreret

Af skema 6 fremgår det, at der i alt var 876 ansøgere til 40 stillinger i ØKF i perioden 1. januar til 1. juli 2006. Af dem var 41 ansøgere med nydansk baggrund svarende til 4,6 %. I alt kom 200 til samtale.

Ses på skema 6 i forhold til skema 5, er antallet af ansøgere med anden etnisk baggrund end dansk faldet med 2,8 procentpoint i perioden 1.halvår 2006 sammenlignet med 1.halvår 2007. Det svarer til et fald på 40 %. Med de ovenstående skitserede forbehold in mente, peger opgørelserne på, at forsøget ikke har haft en klar effekt på antallet af ansøgere med anden etnisk baggrund end dansk. Der bør dog tages højde for, at der i samme periode i 2006 var 169 flere ansøgere end i 2007. Da der i denne periode ikke var oprettet integrationsstillinger er det væsentligt flere ansøgere til samme stillingsantal sammenlignet med 2007. Dog er der også 232 flere ansøgere totalt set, hvilket kan påvirke antallet.

Samlet vurdering af forsøgets effekt

Samlet set vurderes det, at forsøget har medvirket til at sende et positivt signal til ansøgere om, at Københavns Kommune er en arbejdsplads, hvor personer bliver behandlet ens, uanset herkomst, køn og alder. Særligt har forsøget fået positiv

respons blandt ansøgere med anden etnisk baggrund end dansk, hvilket vurderes som et godt resultat i forhold til forsøgets formål.

Den positive signalværdi som forsøget har haft blandt ansøgere, har dog fraregnet integrationsstillingerne ikke afspejlet sig i antallet af ansøgere med anden etnisk baggrund end dansk¹².

¹² Resultatet gælder kun Økonomiforvaltningen, da der i perioden ikke er integrationsstillinger i BIF.

Del 2: Evaluering ansættelsesudvalg

I det følgende afrapporteres den kvantitative og kvalitative evaluering, der er foretaget blandt repræsentanter fra ansættelsesudvalgene i BIF og ØKF. Afsnittet er bygget op omkring de overordnede tendenser, der kom til udtryk i den kvantitative og kvalitative evaluering.

Evalueringens formål:

- At undersøge hvad der hæmmer og fremmer konceptet
- At undersøge hvad der opleves positivt og negativt ved konceptet

Denne del af evalueringen sammenfatter tendenser fra det samlede datamateriale (spørgeskemaer og interview). Tendenserne er det, der er særligt kendetegnende for holdningerne i ansættelsesudvalgene.

Tendenser i evalueringen ansættelsesudvalg

Tendens 1: Formålet med forsøget opleves positivt, men metoden negativ

Tendens 2: Forsøget opleves ikke at have haft den tilsigtede effekt i forhold til ansættelse af flere nydanskere

Tendens 3: Forsøget opleves som vanskeliggørende for en aktiv mangfoldighedspolitik i udvælgelsen af ansøgere

Tendens 4: Ansættelsesudvalgenes forslag til alternativer og forbedringer.

Tendens 1: Formålet med forsøget opleves positivt, men metoden negativ

I den kvalitative evaluering er en klar tendens, at formålet og ideen med forsøget opleves positivt af ansættelsesudvalgene. Derimod opleves metoden primært som værende negativ. I den kvantitative del af undersøgelsen er der derimod en overvægt i antallet, der angiver, at de er uenig/meget uenig i, at initiativet er en god idé.

Som det fremgår af tabellen nedenfor er 43 % (9)¹³ af de adspurgte ueni-ge/meget uenige. 33 % (7) er enige eller meget enige i, at initiativet er en god idé, mens en relativ stor del 24 % (5) har svaret hverken uenig eller enig.

Jeg synes initiativet er en god idé		
Svarmulighed	Antal	Procent
Meget uenig	3	14
Uenig	6	29
Hverken uenig eller enig	5	24
Enig	4	19
Meget enig	3	14
Total	21	100

¹³ Da procenterne dækker over relativt få antal, angives antallet af besvarelser i parentes efter procenten.

Ser vi på fordelingen af svar i forhold til forvaltning, fremgår det at der er flest uenig/meget uenig blandt ansatte i ØKF (7 af i alt 9). Og flest enige/meget enige i BIF (5 af i alt 7). Således er der 2 ud af i alt 7 fra ØKF, der svarer enig/meget enig i, at initiativet er en god idé, og 2 fra BIF ud af i alt 9, der svarer uenig/meget uenig i, at initiativet er en god idé.

Jeg synes initiativet er en god idé / Forvaltning central/decentral					
Svarmulighed	ØKF Central og KS	ØKF Borger-service	BIF Central	BIF Decentral	Total
Meget uenig	3	0	0	0	3
Uenig	3	1	0	2	6
Hverken uenig eller enig	1	1	2	1	5
Enig	2	0	2	0	4
Meget enig	0	0	2	1	3
Total	9	2	6	4	21

¹⁴

Resultaterne peger dermed på, at der blandt ansættelsesudvalgene både er en positiv og en negativ holdning til forsøget. De flest uenige findes således blandt ansatte i ØKF, og de flest enige findes blandt ansatte i BIF.

I det følgende vil det kvantitative datamateriale suppleres med det kvalitative i form af skriftlige kommentarer fra spørgeskemaerne, samt udsagn fra interviews og fokusgruppe.

I interviewene med ledere og medarbejdere fra ansættelsesudvalgene i BIF og ØKF er der en generel holdning til, at initiativet har været godt at afprøve, og at det er et sympatisk initiativ at have en intention om at give alle lige muligheder. I praksis har det dog vist sig at være forbundet med ekstra tidsforbrug og forstyrrelse af ansættelsesprocessen:

¹⁴ På grund af de små tal angives alene antallet og ikke procenten.

"Det er fint at afprøve forskellige initiativer med henblik på at styrke kommunens mangfoldighed". (Leder BIF)

"Ideen er god og spændende, men i praksis fungerer det ikke, og er resourcekrævende og forstyrrende for ansættelsesudvalgets arbejde". (Medarbejder ØKF)

"Formålet er godt og ideen god, men der er for mange praktiske vanskeligheder til at målet opfyldes". (Medarbejder BIF)

De ting der peges på som værende forstyrrende i praksis er:

1. Ekstra tidsforbrug i ansættelsesprocessen

Flere peger på, at forsøget skaber et dårligt flow i ansættelsesprocessen, da der går op til fire dage ekstra før der kan indkaldes til samtaler. Det kan betyde, at der mistes potentielle kandidater til andre arbejdspladser, der er hurtigere ude. Endvidere påpeger nogle, at det ekstra tidsforbrug kan signalere en ineffektiv arbejdsplads.

2. Anonymiseringen gør det vanskeligt at få et helstøbt billede af ansøgeren

Udstregningerne kan medvirke til, at der ikke kan foretages en fornuftig vurdering af ansøgeren og dennes kvalifikationer. Flere af de interviewede har oplevet, at anonymiseringen gør det vanskeligt at læse ansøgning og CV, og besværliggør en kvalificeret udvælgelse af kandidater. I denne forbindelse fremhæves det, at ansættelsesudvalget kan risikere at vælge kvalificerede kandidater fra, idet anonymiseringen kan skjule nogle af de relevante kompetencer, erfaringer eller baggrunde der kan være behov for i jobbet. Nogle mener således, at der i de fravalgte ansøgninger er risiko for at der er kvalificerede kandidater og nydanskere, der ville have været kaldt til samtale, hvis ikke deres ansøgninger var anonymiserede.

3. Problemer i forhold til anonymiseringens kvalitet og konsistens

Flere har især i forsøgets begyndelse, oplevet at der var inkonsistens i anonymiseringen, således at forskellige oplysninger var anonymiseret, hvilket opleves som generende og forstyrrende for forsøget idé og formål.

En del peger endvidere på, at hvis forsøget skal køre videre, skal færre oplysninger anonymiseres. Eksempelvis fremhæves det, at mange af de oplysninger der anonymiseres, fx alder, civilstand og fødetidspunkt er vigtige oplysninger for ud-

vælgelsen af kandidater til samtale. Flere påpeger således, at forsøget har vanskeliggjort udvælgelsen af kandidater, og i værste fald kan medvirke til at forringe kvaliteten i ansættelsesarbejdet.

Andre peger på, at anonymiseringen i form af overstregninger aldrig vil kunne gøres fuldstændig, da det i mange tilfælde er muligt at gennemskue fx ansøgernes alder og etniske baggrund.

Tendens 2: Forsøget opleves ikke at have haft den tilsigtede effekt i form af ansættelse af flere nydanskere

Blandt repræsentanterne for ansættelsesudvalgene vurderes forsøget ikke at have haft den tilsigtede effekt i form af ansættelse af flere nydanskere. Særligt blandt ØKF's repræsentanter var der negative forventninger til forsøgets succes.

I nedenstående tabel fremgår det, at 67 % (14) svarer uenige/meget uenige i, at forsøget vil betyde flere ansættelser af nydanskere. Til sammenligning har kun 14 % (3) svaret enige, og ingen svaret meget enig. En del, 19 % (4) har svaret hverken uenig eller enig.

Jeg tror forsøget vil betyde flere ansættelser af nydanskere i Københavns Kommune		
Svarmulighed	Antal	Procent
Meget uenig	5	24
Uenig	9	43
Hverken uenig eller enig	4	19
Enig	3	14
Total	21	100

Fordelingen af svar på forvaltning viser, at ud af de 14, der har svaret uenige/meget uenige er 9 fra ØKF og 5 fra BIF. Samtidig er det værd at lægge mærke til, at de tre der svarer enig alle er fra BIF. Der er således ingen fra ØKF, der

svarer, at de er enige i, at forsøget vil betyde flere ansættelser af nydanskere i Københavns Kommune.

Jeg tror forsøget vil betyde flere ansættelser af nydanskere i Københavns Kommune / Forvaltning central/decentral					
Svarmulighed	ØKF Centralt og KS	ØKF Borger-service	BIF Centralt	BIF Decentralt	Total
Meget uenig	4	0	1	0	5
Uenig	4	1	2	2	9
Hverken uenig eller enig	1	1	2	0	4
Enig	0	0	1	2	3
Total	9	2	6	4	21

¹⁵

Ser vi på den kvalitative del af undersøgelsen, var der ved forsøgets begyndelse forventninger og håb om, at forsøget ville betyde flere ansættelser af nydanskere. Efter en række ansættelsesrunder, hvor forsøget har været afprøvet, er håbet om en positiv effekt dog mindsket:

"Jeg håbede på en positiv effekt – men umiddelbart har det i de ansættelsesrunder jeg har været med til ikke betydet flere ansatte med f.eks. etnisk baggrund." (Leder BIF)

"Alle tiltag, der kan forbedre vores indtag af nydanskere er gode. Jeg tror dog at ideen med anonymisering af ansøgere får en uheldig effekt på mange andre grupper som vi også ønsker at tilgodese f.eks. kvinder og ældre. Vi har i forvaltningen i forvejen meget stort fokus på og ønske om, at ansætte nydanskere, så jeg tror tiltaget er overflødigt." (Leder ØKF)

Generelt set er der i ansættelsesudvalgene en holdning til, at forsøget ikke har haft den tilsigtede effekt. Enkelte peger på, at tvivlen i visse tilfælde er kommet ansøgere til gode. Herunder et eksempel med en 62-årig, der blev indkaldt til samtale, hvilket vedkommende sandsynligvis ikke var blevet, hvis alderen havde

¹⁵ På grund af de små tal angives alene antallet og ikke procenten.

været kendt. Generelt menes der dog ikke at være blevet indkaldt hverken færre eller flere nydanskere til samtale i forsøgsperioden.

I BIF er der blandt nogle af repræsentanterne fra ansættelsesudvalgene alligevel forventninger om en effekt af forsøget, da anonymiseringen sender et signal om, at alle garanteres lige behandling hvilket kan have positiv effekt på ellers underrepræsenterede ansøgere. Og at anonymiseringen gør, at eventuelle fordomme ikke bliver styrende for udvælgelsen af kandidater til samtale:

"Jeg forventer, at forsøget viser, at anonymiseringen medfører en væsentlig forbedring i forhold til ansættelse af personer, som tidligere havde vanskeligt ved at komme i betragtning til stillinger i Københavns Kommune".(Medarbejder BIF)

*"Jeg tror det vil bidrage til at skabe en mangfoldig arbejdsplads både hvad ang. køn, etnicitet, alder og handicap, fordi vores fordomme – selvom vi mener vi ikke har det – ikke får lov til at være styrende for vores adfærd".
(Medarbejder BIF)*

"Forhåbentligt flere ansøgninger fra mennesker med minoritetsbaggrund af forskellig art – at det er et fingerpeg om, at det godt kan betale sig at søge." (Medarbejder BIF)

På tværs af de gennemførte interview er der dog en holdning til, at forsøget ikke burde stå alene som initiativ i forhold til en indsats over for ansættelse af flere nydanskere. Der fremkom derfor en række ideer til alternativer og suppleringer af forsøget i interviewene, som vil blive fremstillet under Tendens 4 – Alternativer og forbedringer til forsøget.

Tendens 3: Forsøget opleves som besværliggørende for en aktiv mangfoldighedspolitik

En stor del af de interviewede peger på, at anonymiseringerne besværliggør en aktiv mangfoldighedspolitik i udvælgelsen af ansøgere, og at forsøget derfor risikerer at virke mod hensigten. Oplevelsen er, at forsøget vanskeliggør mulighederne for at matche interne og eksterne behov for en bestemt medarbejdersammensætning. De interne behov der påpeges er eksempelvis en arbejdsplads med mange unge kvinder, der gerne vil have en mandlig kollega ansat. De eksterne behov relaterer sig til arbejdspladser, der har borgerkontakt med nydanskere, og derfor kan have brug for, at en medarbejder, der fx kan tale et bestemt sprog, eller som har en bestemt demografisk eller kulturel baggrund:

"For min organisation har det haft den modsatte virkning, da vi arbejder med borgere med anden etnisk herkomst end dansk, og netop bevidst vælger også at indkalde sådanne, hvis de er i ansøgningsfeltet, således at vi har mangfoldigheden med. Det samme gør sig gældende med kønnet og spredning i alder." (Leder BIF)

"Vi har brug for nye medarbejdere, der matcher borgerne i en vejledningssituation. De særlige ting man kan, bliver anonymiseret i forsøget." (Medarbejder ØKF)

"Selve tanken om at anonymisere ansøgere med indkaldelse af de, ud fra ansøgningerne, mest kvalificerede kandidater er en god idé. Det minimerer dog det enkelte ansættelsesudvalgs mulighed for at foretage en prioriteret ansættelse ud fra viden om behov i det pågældende team/afdeling, hvor en ny kollega med en bestemt demografisk profil kunne være ønskelig." (Medarbejder BIF)

Flere af de interviewede fortæller, at ønsket om en aktiv mangfoldighedspolitik betyder at der ved gennemlæsning af ansøgninger og i gennemgåelse af ansøgninger i ansættelsesudvalget foretages gætteri i forhold til etnisk baggrund, alder og køn, hvilket af flere ikke opfattes som værdiskabende for ansættelsespro-

cessen. Forholdene her er argumentet for, at hovedparten af repræsentanterne fra ansættelsesudvalgene mener forsøget er problematisk.

Tendens 4: Ansættelsesudvalgenes forslag til alternativer og forbedringer

Blandt de interviewede er der en generel holdning til, at forsøget bør justeres og ikke stå alene i den form det har nu, såfremt det besluttes at videreføre forsøget. Som følge heraf kom der mange forslag til alternativer og suppleringer af forsøget, der vil skitseres i det følgende afsnit.

Ansættelsesudvalgenes forslag til alternativer og forbedringer

1. Konsistens i anonymiseringen
2. Initiativer der forbedrer mangfoldighedskompetence i ansættelsesudvalgene
3. Aktiviteter målrettet rekruttering af nydanskere

Ad 1: Konsistens i anonymiseringen

På baggrund af den oplevede inkonsistens i anonymiseringen, der blev skitseret i Tendens 1. fremhæver flere, at der er brug for 100 % enighed og konsistens i retningslinierne for, hvad der skal anonymiseres, hvis forsøget skal fortsætte.

Ad 2: Initiativer for ansættelsesudvalgene

Flere af de interviewede er enige i, at anonymisering som eneste initiativ til at sikre en lige behandling af alle ansøgere, ikke er tilstrækkelig. Således fremhæves det, at anonymiseringen i bedste fald kan betyde, at flere nydanskere kommer til samtale, men at det ikke garanterer ansættelse, da ansættelsesudvalget, har mulighed for at vælge kandidaterne fra ved ansættelsessamtalerne. Der peges der-

for på, at det er holdninger der skal arbejdes med¹⁶. Ansættelsesudvalgene peger derfor på, at der er behov for initiativer, der understøtter større mangfoldighedskompetence i form af styrkelse af mangfoldighedstænkning ved udvælgelse af kandidater. Derudover foreslås det, at igangsætte drøftelser i ansættelsesudvalgene om udvælgelseskriterier af ansøgere, og om, hvordan der (kan) arbejdes med normer og værdier for ansættelse. I nedenstående fremhæves en række ideer til forbedringer af ansættelsesudvalgenes arbejde med mangfoldighed:

"Jeg forventer, at der på baggrund af væsentlige forbedringer tages initiativ til en prioritering af kvalitetsforbedringer og opgradering af kravene til kriterierne for at medvirke i ansættelsesudvalg, således det sikres, at en kvalificeret udvælgelsesprocedure kan gennemføres uden at fratage ansættelsesudvalgene kompetencen til at vælge den rigtige kandidat uden først at skulle kontrolleres af en central anonymisering".

(Medarbejder BIF)

"Der er et behov for at gøre noget for at skabe mangfoldighed, vi ansætter folk der ligner os selv, vi skal turde og vi skal vove noget mere. Jeg tror det vil være en god idé hvis vi bliver undervist i, hvordan vi får mangfoldighedskompetence i ansættelsesudvalget, så vi lærer at tænke mere mangfoldigt". (Medarbejder BIF)

"For at få flere nydanskere ansat mener jeg også vi skal igangsætte lokale drøftelser på arbejdspladsen og i ansættelsesudvalgene. Hvordan kan vi fx arbejde med vores normer og værdier for ansættelse".

(Medarbejder BIF)

Ad 3: Aktiviteter målrettet rekruttering af nydanskere

I interviewene kom der endvidere en række ideer til udadrettede aktiviteter målrettet potentielle ansøgere med nydansk baggrund. Mange af ideerne ligger i forhold til et øget fokus på branding af Københavns Kommune som en rummelig og attraktiv arbejdsplads. Andre initiativer der bliver lagt vægt på er mentorordninger, særlige praktikpladser for nydanske studerende, flere integrationsstillinger i

¹⁶ Det skal dog nævnes, at repræsentanterne for ansættelsesudvalgene ikke oplever, at diskrimination af denne karakter forekommer.

forvaltningerne, samt ansættelse af særlige jobrådgivere, der har til formål at formidle jobmuligheder i kommunen, og rådgive om ansøgning og CV-skrivning til nydanskere:

"Vi skal gøre os mere synlige for nydanskere, og der skal være en bedre forståelse af hvad det vil sige at arbejde i det offentlige. Vores status er ikke særlig høj, og så får vi dem ikke. Det handler om image og branding af Københavns Kommune". (Medarbejder ØKF)

"Rollemodelkorpset er et af de tiltag jeg forventer, bliver en succes. Andre områder man kunne sætte ind på var "karrieredag" for nydanskere, hvor aktuelle ledige job var tilgængelige samtidig med, at man kunne få hjælp til skrivning af CV og ansøgninger. Her kunne man også få mulighed for at møde ansatte, fx rollemodellerne". (Medarbejder BIF)

En anden idé, der blev fremført efter svensk forbillede er at etablere en CV- og ansøgningsskabelon på Københavns Kommunes hjemmeside, der skal benyttes ved søgning til alle job. Ideen er at skabelonen er udformet sådan, at det ikke er muligt at indtaste en række oplysninger om fx alder, oprindelse og køn.

Del 3: Ressourceevaluering

For yderligere at skabe et evalueringsgrundlag, der gør det muligt at vurdere om indsatsen står bi med de ressourcer der lægges, er der i de to forvaltninger foretaget opgørelser over, hvor mange ressourcer indsatsen reelt set har krævet. Formålet er:

- At undersøge tidsforbruget i enhederne, der administrerer anonymiseringen.
- At registrere uregelmæssigheder i konceptets daglige udførelse

Samlet tidsforbrug ved udbredelse af forsøget til alle kommunens forvaltninger
For at kunne vurdere om forsøget skal fortsætte og eventuelt udbredes til kommunens øvrige forvaltninger, er det interessant at undersøge, hvad anonymiseringen af ansøgninger vil betyde af årligt tidsforbrug, hvis det udbredes til alle kommunens forvaltninger. Udregningerne er et skøn baseret på baggrund af Personalepolitisk Regnskab for 2005.

Center for HR (ØKF) opgiver, at der i 2006 var en årlig personaleomsætning på ca. 22 % til ekstern afgang. Med 45.607 ansatte i Københavns Kommune¹⁷, betyder det, at 10.034 stillinger skal besættes hvert år. Regnes der med et gennemsnitligt ansøgerantal på 10 til hver af de 10.034 stillinger, og et gennemsnitligt tidsforbrug på ca. 6,5 minut pr. ansøgning til anonymisering, vil det betyde et årligt tidsforbrug på ca. 10.870 timer svarende til 5,6 årsværk. Det opgjorte tidsforbrug er gennemsnitligt, og vil derfor variere afhængig af forvaltning.

Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen

I det følgende afsnit findes Personalekontorets erfaringsnotater og opgørelser over tidsforbrug i forbindelse med forsøget.

Ressourceforbrug pr. ansøgning

Baseret på måling i perioden 17.1.2007 til 31.3.2007 er der skønnet et gennemsnitligt ekstra tidsforbrug på omkring 5-7 minutter pr. ansøgning, inkl. kopiering, besvarelse af ansøgninger mm.

Opgave	Tidsforbrug
Ekstra tidsforbrug pr. ansøgning inkl. kopiering, besvarelse mv.	Ca. 5-7 minutter pr. ansøgning afhængig af ansøgningens længde

Nye opgaver

Selve anonymiseringen er en ny opgave, men ellers er processen relativt den samme. Af hensyn til projektet er al modtagelse af ansøgninger under projektet samlet i Personalekontoret. Sådan er det ikke "til hverdag", der er det de enkelte kontorer, der selv modtager ansøgninger. Til gengæld synes der heller ikke nogen synderlig besparelse.

¹⁷ Kilde: Personalepolitisk Regnskab 2005.

Erfaringer og uregelmæssigheder i forbindelse med forsøget

Der er ikke oplevet nævneværdige uregelmæssigheder i forbindelse med forsøget. Dog var der ved forsøget begyndelse uklarheder og usikkerhed omkring, hvordan tingene skulle gribes an. Disse ting blev dog dagligt drøftet i Personalekontoret.

Der blev iværksat en ekstra kontrol af anonymiseringen, idet en af kollegaerne i Personalekontoret blev sat til at læse de anonymiserede ansøgninger igennem, inden de kom videre til ansættelsesudvalget.

Økonomiforvaltningen

I det følgende afsnit findes Personaleadministrationens erfaringsnotater og opgørelser over tidsforbrug i forbindelse med forsøget.

Ressourceforbrug pr. ansøgning

Opgørelsen over ressourceforbruget omfatter alene ekstra og nye opgaver som følge af forsøget. De øvrige opgaver i forbindelse med administration af ansøgninger som modtagelse, kopiering og udsendelse af bekræftelsesbreve er således ikke medregnet i opgørelsen, da de foretages uanset anonymisering.

Opgave	Tidsforbrug
Ekstra kopiering før anonymisering i tre eksemplarer	40 sekunder til 1 minut pr. ansøgning, afhængig af ansøgningernes længde
Anonymisering af ansøgninger	4 til 7 minutter pr. ansøgning afhængig af ansøgningens længde
Ekstra uddeling af overstregede ansøgninger til ansættelsesudvalg	1 minut til 1,20 minutter pr. ansøgning
Besparselsen i forbindelse med ikke at skulle udarbejde oversigt over ansøgere til ansættelsesudvalg	Minus 10-15 sekunder pr. ansøger
Samlet ekstra forbrug pr. ansøgning	5,3 minutter til 9,0 minutter afhængig af ansøgningens længde

Erfaringer og uregelmæssigheder i forbindelse med forsøget

I forsøgsperioden er det sket, at kontorchefer og afdelinger modtager ansøgninger direkte pr. e-mail eller brev udenom Personaleadministrationen, og som dermed ikke gennemgår anonymiseringen.

Ansøgninger til et opslag i Kommunikation (5/2 2007) "Kommunikationsmedarbejder" fik dispensation for anonymisering på grund af 300 modtagne ansøgninger. Det vurderedes, at der ikke var ressourcer til at foretage anonymiseringsproceduren, og at ansættelsesprocessen ville blive væsentligt forsinket, hvis ansøgninger skulle igennem anonymiseringsproceduren.

Del 4: Kvalitetskontrol af ansøgninger

Kvalitetskontrollen af ansøgninger er foretaget af Ambios på baggrund af 41 ansøgninger fra de to forvaltninger. Ambios har gennemgået både den anonymiserede og den ikke-anonymiserede ansøgning. Kvalitetskontrollen er foretaget ud fra de fastsatte retningslinier for anonymisering af ansøgninger. (Model for anonymisering af ansøgninger i ØKF. Dokumentnr.: 1947169, side 6).

Kvalitetskontrollen omfatter optælling af ikke anonymiserede oplysninger, der ifølge retningslinierne skal anonymiseres, samt optællinger over uregelmæssigheder i anonymiseringen. Uregelmæssigheder er, når oplysninger, der ikke fremgår af retningslinierne er anonymiseret og når der er inkonsistens i anonymiseringen. Det vil sige, når der ikke er foregået en konsekvent anonymisering af en eller flere oplysninger. Kvalitetskontrollen fremstilles via tekst og skemaer, der viser optællingen for hver forvaltning.

Samlet set er der for BIF og ØKF mangel på anonymisering i 29 ud af 41 ansøgninger. De fleste mangler findes hos ØKF med 19 ud af 20 ansøgninger med mangelfuld anonymisering. Hvad angår uregelmæssigheder er der samlet set 15 ud af 41 ansøgninger, hvor oplysninger der ikke fremgår af retningslinierne er

anonymiseret. Heraf er de fleste fra BIF (10). Inkonsistens i anonymiseringen er samlet set 9 ud af 41 ansøgninger, hvoraf der er flest i BIF (6)¹⁸.

De ovenstående tal kan ses som udtryk for, at det er vanskeligt at foretage en helt præcis anonymisering, da der er oplysninger der kan afsløre fx alder, køn og etnisk baggrund men som ikke direkte er omfattet retningslinierne for anonymisering. Det bliver derfor i høj grad et vurderingsspørgsmål om oplysninger skal anonymiseres eller ej, hvilket kan give disse uregelmæssigheder. Fra Ambios side er der således også brugt uforholdsmæssigt lang tid på gentagne gennemlæsninger, vurderinger og diskussioner om oplysningerne skal anonymiseres eller ej. Et eksempel ud af mange er fx når der i CV'et står "2005: Barselsorlov". Bør det anonymiseres, fordi det med stor sandsynlighed er en kvinde mellem 20 og 40 år?

Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen

Af skemaet nedenfor fremgår det, at der er mangel på anonymisering i 10 ud af 21 ansøgninger, og i to af ansøgningerne (7 og 9) er der mangel på anonymisering to steder:

¹⁸ De fejl som kan konstateres i anonymiseringen har ikke indflydelse på de øvrige konklusioner i rapporten, og påvirker dermed ikke grundlaget for at tage stilling til om forsøget skal fortsætte. De konstaterede fejl har således kun relevans i det øjeblik ordningen skal fortsætte, og da vil det være hensigtsmæssigt at anvende analysen til at øge kvaliteten af anonymiseringen, herunder vurdere om retningslinjerne skal justeres.

Følgende oplysninger er ikke anonymiseret – x angiver at oplysningen ikke er anonymiseret								
An-søg-ning	Navn	Adre- sse	Alder og fødselssted og tids- punkt	Evt. han/ hun	Afgangs år for grundud- dannelse	Afgangs år for videre- gående uddannelse	Sprog kund- ska- ber	Oplys- ninger under civil- stand
Psykolog til Jobplan, 5 tilfældigt udvalgte ansøgninger								
1								
2				x				
3								
4								x
5								x
AC-generalist, 3 tilfældigt udvalgte ansøgninger								
6								
7		x				x		
8						x		
Borgmestersekretær, 3 tilfældigt udvalgte ansøgninger								
9		x			X			
10					X			
11								
Analysemedarbejder, 5 tilfældigt udvalgte ansøgninger								
12								
13						x		
14								
15						x		
16						x		
Underviser og vejleder, 5 tilfældigt udvalgte ansøgninger								
17								
18								
19								
20								
21								

Ser vi på uregelmæssighederne i anonymiseringen, er der i 10 ud af 21 ansøgninger anonymiseret oplysninger, der ikke fremgår af retningslinierne for anonymisering. Oplysningerne er fx, hvilke(t) land(e) vedkommende har arbejdet i eller taget uddannelse fra, sportsaktiviteter, titel på job, og medlemskab af forældrebestyrelse. Disse oplysninger kan være vurderet som muligt afslørende i forhold til sprogkundskaber, etnisk baggrund, og alder, og er derfor blevet anonymiseret. Det må dog i denne forbindelse pointeres, at der ikke er nogen systematik eller konsistens bag disse udstregninger, da de forekommer i nogle ansøgninger, men

ikke i andre. Desuden forekommer anonymiseringen af dem også tilfældigt i nogle af de pågældende ansøgninger, hvor de er udført, således at der ikke er konsistens i anonymiseringen af dem.

”Inkonsistens i anonymiseringen” dækker over, at der ikke er foregået en konsekvent anonymisering af oplysninger, eksempelvis når anonymisering af fx afgangs år fra videregående uddannelse er anonymiseret i CV’et men ikke i ansøgningen. Af skemaet neden for fremgår det, at der i 6 ud af 21 ansøgninger er inkonsistens i anonymiseringen af oplysninger:

Uregelmæssigheder i anonymiseringen		
Ansøgning	Oplysninger, der ikke fremgår af retningslinierne er anonymiseret	Inkonsistens i anonymiseringen
Psykolog til Jobplan, 5 tilfældigt udvalgte ansøgninger		
1	x	X
2	x	X
3	x	X
4	x	X
5	x	X
AC-generalist, 3 tilfældigt udvalgte ansøgninger		
6	x	
7		
8		
Borgmestersekretær, 3 tilfældigt udvalgte ansøgninger		
9		
10		
11		
Analysemedarbejder, 5 tilfældigt udvalgte ansøgninger		
12	x	
13		X
14	x	
15		
16		
Underviser og vejleder, 5 tilfældigt udvalgte ansøgninger		
17		
18	x	
19	x	
20		
21		

Økonomiforvaltningen

Af skemaet neden for fremgår det, at der er mangel på anonymisering i 19 ud af 20 ansøgninger, og i 8 af ansøgningerne er der mangel på anonymisering mere end ét sted. Det er i særlig grad oplysninger om afgang år fra videregående uddannelse samt sprogkundskaber, der ikke er blevet anonymiseret. Ligeledes er der en del overstregninger, der kun delvist dækker oplysninger¹⁹.

Følgende oplysninger er ikke anonymiseret – x angiver at oplysningen ikke er anonymiseret								
An-søg-ning	Navn	Adre- sse	Alder og fødselssted og tids- punkt	Evt. han/hu- n	Af- gangs år for grund- uddan- nelse	Afgangs år for videre- gående uddannelse	Sprog- kund- ska- ber	Oplys- ninger under civil- stand
Fuldmægtig til Center for HR, 11 tilfældigt udvalgte ansøgninger								
1						x		
2						x	x	
3						x	x	
4	x		x			x	x	
5							x	
6						x		
7						x	x	
Administrativ medarbejder, 2 tilfældigt udvalgte ansøgninger								
8						x	x	
9							x	
Udvalgssekretær for Vesterbro og Kongens Enghave, 7 tilfældigt udvalgte ansøgninger								
10						x	x	
11								
12						x		
13						x	x	
14					x	x	x	
15						x		x
16	x			x		x	x	
Økonomimedarbejder med oplæring, 4 tilfældigt udvalgte ansøgninger								
17		x	x					
18							x	
19			x			x	x	
20			x			x	x	

¹⁹ Mangelfuld anonymisering henviser til, at en enkelt eller flere oplysninger, der er angivet i retningslinjerne for anonymisering ikke er anonymiseret i ansøgningen, som fx en årstalsangivelse for en afgangseksamen. Det er væsentligt at nævne, at ØKF af ressourcemæssige grunde har taget udgangspunkt i et øvre tidsforbrug pr. ansøgning for anonymiseringsprocessen. Af den grund har det været uundgåeligt at en enkelt eller få oplysninger i et ansøgning eller cv, som burde været streget ud, kan være overset. Dette har ØKF dog vurderet ikke har betydet en væsentlig forringelse af anonymiseringen, idet det har været få oplysninger pr. ansøgning, og det under alle omstændigheder har sløret det generelle forhåndsindtryk af en ansøger, som et ansættelsesudvalg måtte have.

Ser vi på uregelmæssighederne i anonymiseringen, er der foretaget anonymisering af ”oplysninger, der ikke fremgår af retningslinierne for anonymisering” i 5 ansøgninger. ”Inkonsistens i anonymiseringen” dækker over, at der ikke er foregået en konsekvent anonymisering af oplysninger, eksempelvis når anonymisering af fx afgang år fra videregående uddannelse er anonymiseret i CV’et men ikke i ansøgningen. Af skemaet neden for fremgår det, at der i 3 ud af 20 ansøgninger er inkonsistens i anonymiseringen af oplysninger:

Uregelmæssigheder i anonymiseringen		
Ansøgning	Oplysninger, der ikke fremgår af retningslinierne er anonymiseret	Inkonsistens i anonymiseringen
Fuldmægtig til Center for HR, 11 tilfældigt udvalgte ansøgninger		
1		
2		
3		
4		X
5		
6		
7		
Administrativ medarbejder, 2 tilfældigt udvalgte ansøgninger		
8		X
9		
Udvalgssekretær for Vesterbro og Kongens Enghave, 7 tilfældigt udvalgte ansøgninger		
10	x	
11		
12	x	
13	x	
14	x	
15		
16		X
Økonomimedarbejder med oplæring, 4 tilfældigt udvalgte ansøgninger		
17		
18		
19	X	
20		

Samlet set er det Ambios’ opfattelse, at kvalitetskontrollen viser at det selv ved korrekt brug af retningslinierne for anonymisering, er vanskeligt at foretage en nøjagtig og konsistent anonymisering ved hjælp af overstregningsmetoden. Det

betyder, at anonymiseringen i høj grad foretages på baggrund af vurderinger og skøn i de enkelte anonymiseringssituationer.