



Bilag 1

Til Økonomiudvalget (ØU)

Status på markedsudviklingen for systemunderstøttelse til anonym rekruttering 2024

Resumé

Bilaget giver en status på markedsudviklingen af systemtekniske løsninger til anonym rekruttering samt en opdateret status på danske arbejdspladseres erfaringer med systemunderstøttet anonym rekruttering. I markedsafdækningen indgår otte rekrutteringssystemer, som understøtter anonym 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.

Sagsfremstilling

I forbindelse med besvarelsen af medlemsforslag om anonymisering af jobansøgere forelagt ØU den 19. august 2021, afdækkede ØKF i november 2021 markedet for systemtekniske løsninger, der kan understøtte anonym rekruttering, hvor ansøgernes stamdata (køn, alder og etnicitet) sløres for ansættelsesudvalget. ØKF har siden gennemført opdaterede markedsafdækninger i 2022 og 2023, og i dette bilag gives en opdatering for 2024. Som tidligere gives også en beskrivelse af danske arbejdspladseres erfaringer med anonym rekruttering.

Markedsafdækningen er gennemført i november og december 2024 og baserer sig på internetsøgning, telefonsamtaler, e-mailudveksling, onlinemøder og fysiske møder med leverandører og arbejdspladser.

Markedsafdækningen har fokus på anonym rekruttering, og det afdækkes således ikke, om systemerne er tilstrækkeligt robuste og lever op til KK's krav til et rekrutteringssystem. Dette vil skulle afklares ifm. et evt. udbud.

Markedet for systemtekniske løsninger er i fortsat udvikling, idet anonymiseringsfunktionerne dog kun i meget begrænset omfang er afprøvet i praksis. Herudover har en række danske arbejdspladser siden seneste afdækning planlagt forsøg og/eller gjort sig erfaringer med anonym rekruttering. De fleste virksomheder er dog tidligt i forløbet og har endnu ikke gennemført evalueringer.

07-01-2025

Sagsnummer i F2
2024 - 26070

Dokumentnummer i F2
6953474

Sagsnummer eDoc
2024-0437719

Sagsbehandler
Andreas Rathckü Bøgh Laursen

Systemtekniske løsninger til anonym rekruttering

I det nuværende marked anvendes primært to funktioner til systemunderstøttede anonymisering:

- Anonymiseret kandidatoversigt: Ansøgernes stamdata (fx navn, billede og mailadresse) sløres i kandidatoversigten, så ansøgerne blot fremstår som fx "Ansøger 1" mv.
- Anonymisering af ansøgers informationer: Stamdata fremgår ikke af den information, som ansøgere vurderes på baggrund af.

Mange rekrutteringssystemer tilbyder i dag en anonymiseret kandidatoversigt, og siden sidste års afdækning har KK's udbyder Talentech også udviklet en anonym kandidatoversigt. ØKF har testet funktionen, der beskrives nærmere i bilag 2.

Med hensyn til sløring af ansøgers informationer identificeres fortsat to overordnede tilgange, som også kan benyttes i kombination:

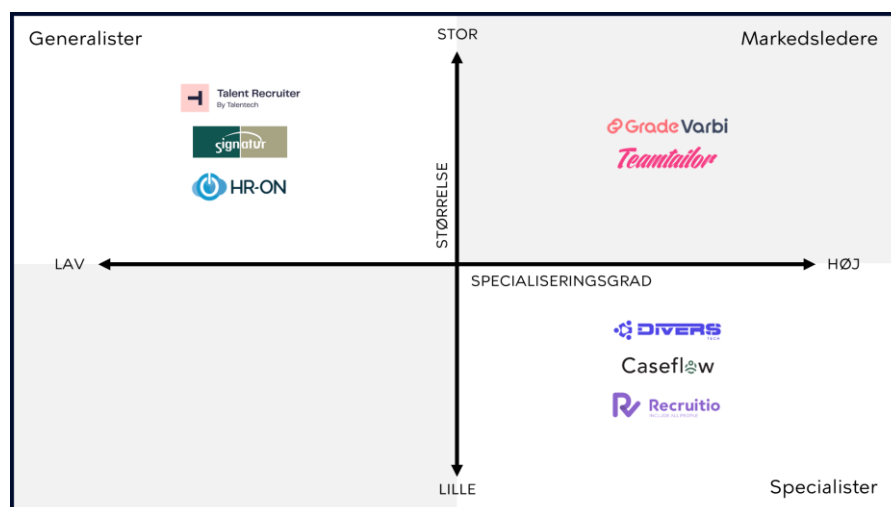
- Spørgsmålsbaseret anonymisering: Ansøgerne besvarer en række spørgsmål eller løser en opgave, test eller case i stedet for at uploade egne dokumenter som fx CV og ansøgning. Med fastlåste svarkategorier (multiple choice) kan der sikres fuld anonymitet, men det kan være svært at vurdere ansøgerne ud fra deres besvarelser. Med fritekstsvar sikres mere fyldestgørende svar, men der er risiko for, at ansøgerne afslører deres stamdata. Erfaringer fra arbejdspladserne i årets markedsafdækning indikerer at ansøgerne har tendens til ikke at afsløre deres stamdata i fritekstbesvarelser, men det bør undersøges nærmere.
- Dokumentbaseret anonymisering: Ansøgerne uploader dokumenter som fx ansøgning og CV, hvorefter dokumenterne anonymiseres ved hjælp af AI-teknologi. Der skelnes mellem i) AI-sløring og ii) AI-vurdering. Med AI-sløring modtager ansættelsesudvalget slørede dokumenter uden stamdata. Med AI-vurdering modtager ansættelsesudvalget ingen dokumenter, idet AI gennemgår jobopslag og dokumenter for på den baggrund at vurdere matchet er mellem ansøger og krav til stillingen. AI-vurdering sikrer fuld anonymisering, hvilket ikke kan garanteres fuldt ud med AI-sløring. Det bemærkes, at KK som offentlig myndighed af juridiske årsager ikke kan benytte AI-vurdering.

I markedsafdækningen indgår otte rekrutteringssystemer, som understøtter anonym rekruttering. Herudover indgår MeVitae (UK) fortsat, der tilbyder AI-software til sløring af CV'er, som kan integreres i et eksisterende rekrutteringssystem.

I år beskrives tre leverandører, som ikke tidligere har indgået: Teamtailor (SE), HR-ON (DK) og KK's nuværende rekrutteringssystem Talent Recruiter (DK). To leverandører udgår, da TribePad (UK) nu fokuserer på engelsksprogede kunder, og da Talent Attract (DK) ikke længere udvikler deres system.

De otte rekrutteringssystemer har til fælles, at de har danske kunder og fungerer på dansk, ligesom de tilbyder både en anonym kandidatoversigt og spørgsmålsbaseret anonymisering. Faste svarkategorier kan for alle systemerne vægtes forskelligt, så ansøgerne automatisk kan tildeles en score og rangeres (gælder dog ikke for Signatur). Det er ØKF's juridiske vurdering, at automatisk vægtning ikke kan stå alene og derfor kun må bruges som beslutningsstøtte.

I nedenstående figur er systemerne kategoriseret på baggrund af deres *størrelse*, dvs. om systemet benyttes af mange og store kunder (på KK's størrelse) og deres *specialiseringsgrad*, dvs. om systemet tilbyder yderligere funktioner end anonymiseret kandidatoversigt og spørgsmålsbaseret anonymisering.



Figur: Oversigt over systemer, som understøtter anonym rekruttering.

“Generalisterne” har indenfor de seneste år tilføjet muligheden for anonymiseret kandidatoversigt i kombination med spørgeskemafunktion, hvorved de understøtter anonym rekruttering. De har mange og store kunder, men tilbyder ikke yderligere anonymiseringsfunktioner. “Specialisterne” har anonymisering som kernelement og tilbyder yderligere funktioner i form af AI-assistance til at udvikle spørgsmål, tests, cases mv. og/eller AI-sløring af CV’er. De har typisk få og mindre kunder. “Markedslederne” har både mange og store kunder og tilbyder tillige fx AI-funktioner.

Generalisterne

Talent Recruiter (DK) er KK's nuværende rekrutteringssystem, som siden sidste år har udviklet en anonymiseret kandidatoversigt, hvor ansøgerne tildeles et kandidatnummer, mens navn, e-mail og billede ikke fremgår. Det betyder, at systemet i kombination med den eksisterende spørgeskemafunktion nu kan gennemføre en anonym rekruttering. Der er ikke bred erfaring med spørgeskemafunktionen i KK, hvilket stiller større krav til at bruge anonymisering i systemet. Det er muligt at anvende lukkede svarkategorier, som kan vægtes forskelligt mhp., at ansøgerne automatisk kan rangeres. Dette forudsætter dog, at den ansættende enhed har kompetencer til at anvende de systemtekniske funktioner og kan formulere kvalifikationsafdækkende spørgsmål, der er tilstrækkeligt gode til at kunne sikre, at ansættelsesudvalgene kan vurdere kandidaternes kompetencer og udpege de bedst egnede kandidater til samtale.

Styrelsen for Grøn Arealomlægning og Vandmiljø i Staten har anvendt løsningen i Talent Recruiter og gennemført knap fem anonyme rekrutteringsprojekter, og ØKF har testet systemet i forhold til sløringsgrad og funktionalitet. Der er i den forbindelse identificeret en række opmærksomhedspunkter, herunder fx at anonymisering ikke i alle tilfælde kan garanteres.

Signatur (DK) er et dansk rekrutteringssystem, som siden sidste års markedsafdækning har udviklet en anonymiseret kandidatoversigt, hvor kun en udvalgt projektejer kan se oplysninger som navn, køn og alder. Signatur kunne i forvejen tilbyde spørgsmålsbaseret rekruttering, hvor ansøgerne skal besvare spørgsmål frem for at indsende dokumenter. Signatur understøtter central annoncehåndtering, men ikke automatisk vægtning af svarkategorier.

Mere end 30 danske kommuner bruger i dag Signatur, bl.a. Randers og Viborg Kommune, idet dog kun Vejle kommune har benyttet anonymiseringsfunktionen. Vejle Kommune har gjort sig indledende erfaringer, og havde i december 2024 endnu ikke evalueret.

HR-ON (DK) er et dansk rekrutteringssystem, der siden midten af 2023 har kunnet tilbyde en anonymiseret kandidatoversigt, som kan kombineres med spørgsmålsbaseret rekruttering eller manuel overstregning af indhold i dokumenter.

I HR-ON kan et rekrutteringsprojekt både have en anonym kandidatoversigt, som ansættelsesudvalget arbejder i, og en almindelig kandidatoversigt, som kun udvalgte personer har adgang til. Sidstnævnte har således adgang til ansøgernes dokumenter, som de pågældende kan sløre manuelt og uploade i den anonymiserede oversigt. HR-ON understøtter central annoncehåndtering ved hjælp af

et skræddersyet godkendelsesflow og forventer at lancere AI-sløring i første halvdel af 2025, så ansøgninger og CV'er sløres automatisk.

Flere danske kommuner anvender HR-ON som rekrutteringssystem, men har ikke anvendt det til anonym rekruttering. AP-Pension og TV2 anvender ligeledes HR-ON og har begge gennemført anonym rekruttering i systemet. I begge tilfælde var anonymiteten ikke fuldt systemunderstøttet, og krævede derfor enten manuel overstregning af indhold i dokumenter, eller at ansøgerne selv slørede deres ansøgningsmateriale. Dertil oplevede AP-Pension, at et ikke-sløret CV alligevel kunne findes frem i den anonyme kandidatoversigt.

Specialisterne

DivERS (DK) er et dansk rekrutteringssystem udviklet i tæt samarbejde med DTU. Systemet fungerer ved, at AI læser et jobopslag og automatisk omsætter det til en række spørgsmål med svarkategorier, der afdækker de kvalifikationer, som jobopslaget efterspørger. Ansøgerne skal således ikke indsende dokumenter, men blot besvare spørgsmålene. Det er muligt at justere og redigere i de spørgsmål og svarkategorier, som systemet foreslår. Siden 2023 har DivERS arbejdet på at optimere systemets brugervenlighed.

Carlsberg Danmark arbejder på at overgå til kun at rekruttere anonymt. Intentionen er at udvikle en integration mellem DivERS og Carlsbergs rekrutteringssystem SuccessFactor og herigennem have en fuldt systemunderstøttet anonym proces. På grund af manglende databehandlingsaftale har Carlsberg indtil nu ikke kunnet behandle kandidater i DivERS, men har gode indledende erfaringer med, at systemet har genereret spørgsmål til rekrutteringer.

Caseflow (DK) (tidligere Innoflow) er specialiseret i praksisnære cases som alternativ til CV og ansøgning. Ansøgerne præsenteres for et spørgeskema med enten faste svarkategorier eller fritekstsvar, hvor de skal tage stilling til specifikke arbejdsrelaterede scenarier, der passer til den pågældende stilling. Udover en anonym kandidatoversigt, hvor kandidaterne er rangeret ud fra deres svar, kan ansættelsesudvalget også vælge at modtage en anonymiseret rapport over samtlige ansøgere og/eller individuelle kandidatrapporter med de enkelte ansøgers svar. Siden 2023 bruger Caseflow udelukkende AI til at generere cases. Derudover arbejdes der på en fuldt integreret og automatiseret løsning, der tillader kunderne at skabe egne cases direkte i Caseflow's applikation.

M.J. Eriksson og Anæstesiologisk afdeling på Sjællands Universitetshospital har erfaringer med Caseflow og beskriver, at det

tager lidt ekstra tid at udarbejde cases, men at de har fået god respons fra ansøgere.

Recruitio (DK) er et dansk rekrutteringssystem, hvis egenudviklede AI-teknologi "TIO" kan vurdere, hvor godt en ansøger passer til et job ved at læse og sammenholde jobopslaget med ansøgernes CV og ansøgning. Ansøgerne tildeles automatisk en score fra 1-5, og ansættelsesudvalget kan på den baggrund vælge at indkalde de ansøgere, der scorer højest, uden at læse deres dokumenter. Recruitio har udarbejdet en liste over "bias-ord" (der fx afslører køn, alder og etnicitet), som TIO er trænet til ikke at registrere, og som derfor ikke har indflydelse på bedømmelsen.

Recruitio tilbyder også spørgsmåls-baseret anonymisering, hvor enten systemet eller ansættelsesudvalget kan tildele ansøgerne en score ud fra deres besvarelser, og medlemmerne kan først se andres bedømmelser, når de selv har bedømt en ansøger. Fravalgte ansøgere får et begrundet afslag på baggrund af deres besvarelser, hvilket bidrager til at sikre en bedre kandidatoplevelse. Recruitio tilbyder også et statistikmodul, der bl.a. giver overblik over diversitet i kandidatfeltet.

Recruitio har kunder som Madklubben, Joe & the Juice og The Old Irish Pub, som dog ikke arbejder med anonymisering eller anvender TIO. Recruitio er ikke vendt tilbage på ØKF's seneste henvendelse, og det er derfor uklart, om der er blevet udviklet på systemet siden 2023.

Markedslederne

Varbi (SE) er et svensk rekrutteringssystem, som tilbyder anonymiseret rekruttering ved, at ansøger besvarer en række kompetencebaserede spørgsmål. Varbi tilbyder både multiple choice-spørgsmål og spørgsmål med fritekstsvarmulighed. I 2024 har Varbi tilføjet AI, som oplyses at kunne generere stillingsopslag og udvælgelsesspørgsmål med biasbevidst sprogbrug. Varbi har derudover integreret et AI-værktøj (Tengai), som kan gennemføre strukturerede og fordomsfri interviews med ansøgere.

Varbi har mange svenske kommuner, regioner og statslige organisationer som kunder, hvoraf mange har aktiveret anonymiseringsfunktionen som en mulighed. Varbi har dog ikke oplysninger om, hvem eller hvor mange, der faktisk anvender funktionen. ØKF har været i kontakt med Stockholm Stad (40.000 medarbejdere), som anvender Varbi. Stockholm Stad har ikke aktiveret anonymiseringsfunktionen i sin helhed, men har gode erfaringer med systemet, der beskrives som intuitivt og stabilt. Postnord, som anvender Varbi (dog ikke anonymiseringsfunktionen) oplyser, at systemet fungerer på fejlfrit dansk.

Teamtaylor (SE) er et svensk rekrutteringssystem, som udover en anonym kandidatoversigt, både tilbyder spørgsmålsbaseret anonymisering og dokumentbaseret anonymisering, hvor CV sløres automatisk af AI. Derudover har systemet forskellige funktioner som fx en AI-baseret co-pilot, der kan generere forslag til jobopslag, spørgsmål til ansøgningsskemaet og hjælpe med at screene ansøgere på baggrund af udvalgte kriterier. Teamtaylor tilbyder dansk telefonsupport og har også en live chat-support. Systemet er synkroniseret med Outlook og Teams og understøtter central annonnehåndtering.

På verdensplan har Teamtaylor kunder med over 70.000 ansatte, og har i Sverige store offentlige kunder som fx SJ, Svenska Spel og Swedavia. Teamtaylor vurderer, at mange af deres kunder anvender anonymiseringsfunktionen, men ved ikke præcis hvem og hvor mange.

Visma Dataløn & Proløn A/S har implementeret anonym rekruttering i hele organisationen ved hjælp af Teamtaylor og roser systemet. En uhensigtsmæssighed er dog, at titlen på den fil, der indeholder CV, ikke sløres, og at ansøgernes navn derfor nogle gange fremgår. Der er i dialog med Teamtaylor om at få dette korrigeret. I 2025 skifter Danske Commodities til Teamtaylor, idet muligheden for dokumentbaseret anonym rekruttering (AI-sløring af CV) var en vigtig faktor.

Andet software

MeVitae (UK) er en britisk virksomhed, hvis AI-baserede software automatisk kan sløre parametre som navn, køn, alder, etnicitet, geografi, fritidsinteresser og billede i ansøgernes dokumenter. MeVita e kan integreres i over 20 rekrutteringssystemer. MeVita e vurderer, at de i engelsksprogede ansøgninger kan fjerne 97 pct af alle oplysninger om køn og alder, mens etnicitet er betydeligt sværere at sløre. MeVita e har siden 2023 indgået et samarbejde med en unavngivet dansk kunde og er i gang med at træne algoritmen til at kunne arbejde på dansk tekst.

Danske arbejdspladsers erfaringer med anonym rekruttering

ØKF vurderer, at arbejdspladsernes erfaringer med systemunderstøttet anonym rekruttering fortsat er begrænsede. Denne vurdering bygger på følgende iagttagelser:

- Lavt kendskab: Flere af de kontaktede arbejdspladser har lavt kendskab til anonym rekruttering og mulighederne for systemunderstøttelse
- Begrænset udbredelse: Der er identificeret relativt få arbejdspladser, som har erfaring med anonym rekruttering og endnu færre, som har erfaring med systemunderstøttet anonym rekruttering

- Variierende systemunderstøttelse: For ca. halvdelen af de arbejdspladser, som har erfaring med systemunderstøttet anonym rekruttering, er anonymisering kun delvist systemunderstøttet. Nogle er fx afhængige af at kandidater selv slører ansøgningsmateriale mens andre fortsat benytter manuel overstregning af indhold i dokumenter
- Variierende sløringsgrad: De oplysninger, man ønsker at sløre, bliver ofte kun sløret delvist, fx sløres navn, men ikke mailadresse, eller fordi ansøgerne ikke selv fjerner al stamdata.
- Manglende implementering: Arbejdspladserne opererer hovedsageligt med anonym rekruttering på forsøgsstadiet. Kun to arbejdspladser (Visma Dataløn & Proløn A/S og Danske Commodities) har implementeret systemunderstøttet anonym rekruttering i organisationen
- Frafald: De arbejdspladser, som i sidste års markedsafdækning havde gjort sig erfaringer med systemunderstøttet anonym rekruttering (Aarhus Kommune, DTU, Liva Healthcare) er ikke fortsat med anonym rekruttering i 2024, ligesom TV2 ikke er gået videre efter at have gennemført et større forsøg i 2024.

Nedenfor beskrives erfaringerne fra de danske arbejdspladser, der har anvendt systemunderstøttet anonym rekruttering i 2024 (enkelte i 2023). Det varierer, hvilke stamdata, der sløres, men det er primært billede, navn, mailadresse, alder og eventuelt bopæl og uddannelse. Ethnicitet sløres således ikke direkte, men kun i den udstrækning, at der kan være en forbindelse mellem etnicitet og fx navn og billede.

Arbejdspladserne er opdelt i tre kategorier alt efter graden af systemunderstøttelse og graden af anonymisering, og af parenteser fremgår antallet af anonyme rekrutteringer (cirkatal):

Fuldt systemunderstøttet og høj sløringsgrad, hvor der ikke anvendes manuelle tiltag (fx manuel overstregning af indhold i CV'er), mens ansøgernes stamdata er helt skjult frem til jobsamtalen:

- Visma Dataløn & Proløn A/S (25), Vejle Kommune (15), M.J. Eriksson (1), Anæstesiologisk afdeling på Sjællands Universitetshospital (1)

Delvist systemunderstøttet og høj sløringsgrad, hvor rekrutteringen fortsat er helt anonym, men hvor manuelle tiltag indgår:

- Vejle Kommune (35), DEIF (5), Styrelsen for Grøn Arealomlægning og Vandmiljø (4), AP Pension (1)

Delvist systemunderstøttet og lav sløringsgrad, hvor både systemiske og manuelle tiltag indgår, mens fuld anonymisering ikke er sikret, da ansøgerne selv skal fjerne stamdata fra deres dokumenter:

- Danske Commodities (270), TV2 (20)

Ingen af arbejdspladserne har endnu gennemført en systematisk evaluering af deres forsøg, og der er både positive og negative indledende erfaringer. På plussiden oplever flere arbejdspladser at få blik for andre typer ansøgere, end dem, der ellers ville komme i betragtning. Dertil er det en generel erfaring, at ansøgerne ikke afslører stamdata, når de svarer på spørgsmål med fritekstsvar. På minussiden opleves spørgsmålsbaseret anonymisering som mere tidskrævende, da man skal lære at udforme spørgsmål og screene på en ny måde. Der kan også være modstand i organisationen, og det kan være svært at få en "fornemmelse" af ansøgerne, når de er anonymiserede.

I det følgende beskrives danske arbejdspladseres foreløbige erfaringer med systemunderstøttet anonym rekruttering.

Fuldt systemunderstøttet og høj sløringsgrad

Visma Dataløn & Proløn A/S (Visma) anvender systemet Teamtailor og har i 2024 implementeret anonym rekruttering på alle stillinger i organisationen. Til dette anvender de to processer, som de kalder henholdsvis 'anonym' og 'blind', hvor den blinde proces har størst sløringsgrad, idet der udelukkende benyttes spørgsmål. I den anonyme proces skal ansøgerne, ud over at svare på præference- og motivationsspørgsmål, også vedhæfte et CV, hvor køn og alder automatisk sløres med Teamtailors sløringsværktøj. Visma har dog erfaret, at CV'ets titel, hvor ansøgerens navn ofte indgår, ikke sløres. Visma er gået helt bort fra ansøgninger, og det overvejes at fjerne CV, som ofte afslører ansøgerens alder.

Vismas erfaring er, at ansøgerne ser positivt på den anderledes rekrutteringsproces, mens det for de ansættende ledere kan være en udfordring ikke at kunne lægge vægt på erfaring. Til gengæld får man øje på profiler, man ellers havde overset.

M.J. Eriksson har i 2024 gennemført én anonym rekruttering i systemet Caseflow. Forud for ansøgningsprocessen blev M.J. Eriksson interviewet af Caseflow omkring stillingen, hvorudfra Caseflow varetog udarbejdelsen af en række dilemmafyldte case-spørgsmål.

Ansøgerne søgte stillingen ved at besvare en case med faste svarkategorier. De ansøgere, som fik den højeste score (omkring 20% af ansøgere som søgte) blev efterfølgende tilsendt en anden case med fritekstfelter. Herfra udvalgte man 12 kandidater til samtale. Man bad først om CV efter gennemført samtale.

M. J. Eriksson erfarede, at det tager længere tid at lave en case end et stillingsopslag, men opdagede interessante ansøgere, som ellers ikke ville være udvalgt til samtale. Der er medarbejdermangel i anlægsbranchen og den anonyme rekruttering gav et større ansøgerfelt. M.J. Eriksson forventer at afprøve flere anonyme rekrutteringer.

Anæstesiologisk afdeling på Sjællands Universitetshospital samarbejder (november 2024) med Caseflow om en tredobbelt rekruttering af anæstesisygeplejersker. Ansøgere skal ikke sende dokumenter, men svare på en række spørgsmål med lukkede svarmuligheder, som på forhånd er tildelt forskellige point. Således har ansøgerne ikke mulighed for at afsløre stamdata overhovedet.

Caseflow's eget rekrutteringssystem bliver ikke benyttet direkte, men konsulenter fra Caseflow frasorterer de ansøgere, der ikke lever op til de uddannelsesmæssige krav, hvorefter ansættelsesudvalget modtager en rapport med ansøgernes svar, rangeret efter point.

Det er planen at indkalde de fem ansøgere med den højeste score til samtale, og først herefter gennemgå deres CV for at sikre, at de har den rette uddannelse. De indledende erfaringer er, at det kræver tid og resurser at formulere de rigtige spørgsmål, men at der har været positiv respons fra ansøgerne.

Delvist systemunderstøttet og høj sløringsgrad

DEIF A/S (Dansk Elektro Instrument Fabrik) arbejder med anonym rekruttering på udvalgte stillinger, særligt leder- og udviklingsstillinger. Ansøgerne ansøger og screenes kun på baggrund af opgaverelaterede spørgsmål, og dermed er samtlige stamdata sløret.

DEIF anvender Talentech men ikke anonymiseringsfunktionen, da de ikke var bekendte med den. En medarbejder tilgår i stedet kandidatoversigten og sender de anonyme besvarelser til de ansættende medarbejdere. Kandidater udvælges til første samtale, og her taler man kun om opgaver relateret til jobbet. Først efter anden samtale beder DEIF om CV, og typisk vil der også være anden og tredje samtale.

Erfaringen er, at det er mere omstændigt og tidskrævende at screene kandidatbesvarelser. Samtidig oplever DEIF en smallere, men mere motiveret, kandidatpulje ved spørgsmålsbaseret rekruttering. I en branche, hvor man historisk set er gået efter maskinmestre eller ingeniører, oplever man også, at denne metode åbner op for andre profiler. DEIF beskriver det som en udfordring at udvide det til en standard praksis, da det vil kræve opbakning fra hele organisationen.

Styrelsen for Grøn Arealomlægning og Vandmiljø (SGAV)

SGAV har gennemført et forsøg med anonym rekruttering på en enkelt stilling. SGAV benyttede Talent Recruiters anonymiseringsfunktion, og ansøgerne skulle besvare en række åbne spørgsmål og også vedhæfte et CV men ikke en ansøgning. Ca. 200 personer søgte stillingen, og på baggrund af deres besvarelser udvalgte ansættelsesudvalget 50 personer. Disse personers CV'er blev manuelt sløret (navn, adresse, alder, billede) før ansættelsesudvalget fik adgang til dem.

SGAV har siden gennemført knap fem anonyme rekrutteringer, hvor metoden har varieret en smule fra gang til gang. SGAV har ikke evalueret processen, men har gjort sig nogle indledende erfaringer. SGAV planlægger at fortsætte med anonym rekruttering, når en kommende rekrutteringsstrategi er på plads i organisationen.

Økonomistyrelsen har ikke kendskab til andre arbejdspladser i Staten, som har erfaring med anonym rekruttering.

Vejle Kommune har i 2024 gennemført et forsøg med anonym rekruttering i Kultur og Sundhedsforvaltningen. Kommunen har benyttet Signatur's nyudviklede anonyme kandidatoversigt og estimerer, at det er blevet til ca. 50 rekrutteringer. Der er afprøvet to forskellige tilgange. I 2/3 af rekrutteringerne har ansøgerne selv skulle fjerne stamdata fra ansøgning og CV, mens der i de resterende er benyttet spørgsmålsbaseret rekruttering med fritekstfelter.

Erfaringerne er, at sidstnævnte tilgang fungerer bedst, da man ikke kan regne med, at ansøgerne selv slører deres dokumenter tilstrækkeligt. De uslørede dokumenter nødvendiggjorde en proces for, hvordan man skulle tilgå disse, hvilket der har været forskellige holdninger til i organisationen. Vejle Kommune beskriver anonym rekruttering som udfordrende, da det kræver at man bryder med vaner, forbliver længere tid i samtaler, og at man mener, at det er indsatsen værd. Processen har været en stor omvæltning, og der oplevede modstand i organisationen.

Vejle Kommune vil evaluere på forsøget i begyndelsen af 2025.

AP Pension har gennemført én anonym rekruttering i systemet HR-ON, hvor de har benyttet den anonymiserede kandidatoversigt, og hvor to medarbejdere manuelt har sløret ansøgernes CV og ansøgning.

AP Pension testede løsningen i sommeren 2024 og erfarede, at der var nogle udfordringer i systemet, fx at de originale CV'er alligevel kunne findes frem i den anonyme kandidatoversigt. På sigt ønskes en mere

automatiseret og sikker løsning, og her er det vigtigt for AP Pension, at det er nemt for ansøgerne at søge stillingen.

AP Pension overvejer løbende, om anonym rekruttering faktisk fremmer diversiteten i organisationen. AP Pension er certificeret gennem den Danske Standard DS5001 inden for arbejdet med ligestilling og diversitet, hvor det er et krav at arbejde målrettet med anonym rekruttering.

Delvist systemunderstøttet og lav sløringsgrad

TV2 har i 2023 gennemført et pilotforsøg på et halvt år med anonym rekruttering gennem HR-ON. TV2 arbejdede med en anonymiseret kandidatoversigt i HR-ON, hvor ansøgerne fremgik med kandidatnummer i stedet for navn.

Ansøgerne blev bedt om selv at fjerne stamdata fra CV'et, da man ikke havde ressourcer til at sløre det manuelt. Denne tilgang var ikke optimal – dels var det ikke alle ansøgere, der fulgte instruktionen, og dels oplevede flere ledere, at de slørede CV'er blev så anonyme, at lederne ikke kunne fornemme ansøgerne som mennesker.

TV2 understreger, at der i screeningsprocessen manglede teknologien, som kunne understøtte alle skridt i den anonyme rekrutteringsproces. Anonym rekruttering kræver ifølge TV2, at man gør sig bevidst om hvilke bias, der ligger i hvilke dele af processen, så man kan imødegå dem og ikke bare skubber dem frem til næste trin i processen.

TV2 fokuserer nu på de andre faser i rekrutteringsprocessen og følger med i den teknologiske udvikling inden for AI.

Danske Commodities anvender et egenudviklet rekrutteringssystem, hvor kandidatoversigten kun viser ansøgerens efternavn. Ansøgerne skal sende CV og ansøgning og bliver bedt om ikke at oplyse stamdata i materialet, men Danske Commodities oplever, at flere gør det alligevel.

I den indledende rangering af ansøgere har Danske Commodities oplevet en stigning i andelen af kvindelige og internationale ansøgere, som rangeres højt, hvilket antages at have en sammenhæng med anonym rekruttering. Man har også oplevet en større åbenhed i organisationen om at rekruttere personer med andre uddannelsesbaggrunde, end man plejer.

I 2025 skifter Danske Commodities rekrutteringssystem til Teamtailor, og muligheden for dokumentbaseret anonym rekruttering (AI-sløring af CV) var en vigtig faktor for beslutningen. Sideløbende med anonym rekruttering er der også meget dialog med lederne om biasbevidsthed.

Udgået siden sidste år

Aarhus Kommune startede i 2022 et toårigt forsøg med systemunderstøttet anonym rekruttering, men løb hurtigt ind i systemtekniske udfordringer. Den anonymiserede kandidatoversigt i rekrutteringssystemet Emplify fungerede ikke efter hensigten, og man oplevede flere gange, at ansøgernes navn eller mailadresse dukkede op i systemet. Aarhus Kommune måtte derfor overføre ansøgernes svar til et excel-ark, som blev anonymiseret manuelt og sendt til ansættelsesudvalget. Det blev endvidere klart, 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. Som følge heraf samt administrative besparelser bortfaldt forsøget ved udgangen af 2023, og der vil ikke blive evalueret herpå.

Det har ikke været muligt at afklare, hvorfor **DTU** eller **Liva Healthcare** ikke har gennemført anonyme rekrutteringer i 2024. DTU planlægger dog at genoptage anonym rekruttering i 2025.