



Til Birgitte Kehler Holst (Å)

Politikersvar til Birgitte Kehler Holst (Å) - opfølgning på medlemsforslag om anonymisering af jobansøgninger

Økonomiforvaltningen (ØKF) har den 14. marts 2023 modtaget følgende spørgsmål fra Birgitte Kehler Holst (Å) til besvarelse:

- Har ØKF i den løbende dialog med Talent Recruiter fået afklaret scopet af at udvikle en screeningfunktion, der kan understøtte øget grad af anonymisering? Herunder en tidshorisont og et prisestimat.
- Er der erfaringer med at opfordre ansøgere til at anonymisere deres ansøgninger? I så fald hvilke og hvordan formuleres det i opslagene?

Økonomiforvaltningens svar

Som opfølgning på Økonomiudvalgets (ØU) drøftelse den 29. marts 2022 af "Opfølgning på medlemsforslag om anonymisering af jobansøgninger og det videre arbejde med fremme af ligebehandling af ansøgere i Københavns Kommune (KK)" behandlede ØU den 25. januar 2023 indstillingen "Opfølgning på systemunderstøttelse til anonymisering af jobansøgninger i Københavns Kommune". Se bilag 1. Indstillingen blev taget til efterretning uden afstemning.

ØKF følger fortsat markedsudviklingen for understøttelse af anonymisering af jobansøgninger. ØU orienteres ultimo 2023 om status.

Svar på spørgsmål 1

I september 2022 gennemførte ØKF en ny markedsanalyse til brug for indstillingen "Opfølgning på systemunderstøttelse til anonymisering af jobansøgninger i Københavns Kommune". I den forbindelse var ØKF i dialog med Talent Tech (TT), som leverer rekrutteringssystemet Talent Recruiter (TR) til KK.

TT gav i 2021 udtryk for, at de har til hensigt at udvikle en anonymiseringsfacilitet i TR. TT forventer, at løsningen vil tage afsæt i screenings-spørgsmål og test for at holde fokus på kompetencer og resultater, og at kandidaten forbliver anonym frem til ansættelsessamtalen. ØKF har løbende fulgt op på status. TT har medio marts 2023 oplyst, at de tidligst

15-03-2023

Sagsnummer i F2
2023 - 4614

Dokumentnummer i F2
2902724

Sagsnummer eDoc
2023-0105289

Sagsbehandler
Kirstine Hovgaard Rubinstein

forventer at kunne påbegynde udviklingen af en løsning Q3 2023. ØKF vil følge op med TT ift. tidshorisont og prisestimat i forbindelse med næste afrapportering til ØU ultimo 2023.

Svar på spørgsmål 2

ØKF har ikke kendskab til, at arbejdspladser i KK har erfaringer med at opfordre ansøgere til at anonymisere ansøgninger til KK.

Det bemærkes, at det på nuværende tidspunkt ikke er muligt at sende en fuldt anonymiseret ansøgning til KK. KK beder dog ikke kandidaterne om at oplyse alder eller køn via TR. Oplysninger herom tilgår kun KK, hvis kandidaterne vælger at oplyse det i deres ansøgning.

Som det fremgår af indstillingen fra den 25. januar 2023, har ØKF fokus på KK som en arbejdsplads, der favner mangfoldighed og understøtter ligebehandling af ansøgere. ØKF har i efteråret 2022 gennemgået brugerrejsen for ansøgere i KK's rekrutteringsproces, samt styrket kommunikationen om KK som en mangfoldig arbejdsplads med ligebehandling i rekrutteringsprocessen på både kk.dk/job og i KK's ansøgningsformular for ansøgere.

ØKF har kendskab til, at KVINFO og Århus Kommune arbejder med anonymisering af ansøgere. Hos KVINFO anonymiseres jobansøgninger, men anonymiseringsprocessen er manuel kombineret med brug af test til andensamtalen. Århus Kommune har igangsat et forsøg med anonymisering af jobansøgere, hvor de over de næste 2 år på ca. 20 stillingsopslag vil anonymisere jobansøgningerne.

Forsøget er ikke systemmæssigt understøttet af fuld automatisering og indebærer således, at

- Ansøgerne vejledes i selve opslaget i ikke at oplyse om navn, alder, køn eller etnicitet
- Ansøgerne skal ikke uploade en ansøgning, men i stedet besvare en række spørgsmål om uddannelsesbaggrund, motivation, relevant erhvervs erfaring mv.
- Ansøgernes besvarelser gennemgås og anonymiseres manuelt, før de fremsendes til ansættelsesudvalget

ØKF vil følge op på forsøget, som forventes evalueret ultimo 2024. Det bemærkes, at det ikke på nuværende tidspunkt er muligt at gennemføre et lignende setup i KK, idet det ikke er muligt at udarbejde en anonymiseret kandidatoversigt i KK's rekrutteringssystem eller at bede ansøgere til udvalgte stillinger om at besvare konkrete spørgsmål om uddannelsesbaggrund, motivation, relevant erhvervs erfaring mv. i stedet for at uploade en ansøgning.

Bilag

Bilag 1: Indstilling til ØU vedr. Opfølgning på systemunderstøttelse til anonymisering af jobansøgninger i Københavns Kommune (25. januar 2023)

Opfølgning på systemunderstøttelse til anonymisering af jobansøgninger i Københavns Kommune

Økonomiudvalget gives en status på markedsudviklingen i forhold til systemtekniske løsninger, der kan understøtte ligebehandling af jobansøgere i Københavns Kommune. Økonomiforvaltningen vurderer ikke, at der siden seneste status til Økonomiudvalget den 29. marts 2022 er sket en ny udvikling, der kan anvendes til at understøtte ligebehandling af ansøgere. Indstillingen er til efterretning.

Indstilling

Økonomiforvaltningen indstiller over for Økonomiudvalget,

1. at status på markedsudviklingen, jf. bilag 2, i forhold til at understøtte ligebehandling af ansøgere i Københavns Kommune, tages til efterretning.

Problemstilling

Økonomiudvalget (ØU) godkendte den 29. marts 2022 sagen ”Opfølgning på medlemsforslag om anonymisering af jobansøgninger og det videre arbejde med fremme af ligebehandling af ansøgere i Københavns Kommune”. I den forbindelse afgav ØU en protokolbemærkning om, at ”ØU ønsker, at Økonomiforvaltningen (ØKF) inden udgangen af 2022 vender tilbage med en status på markedsudviklingen i forhold til systemtekniske løsninger samt følger op på, om der er igangsat andre nye initiativer på markedet som kan understøtte ligebehandling af ansøgere.”, se bilag 1.

Løsning

Status på markedsudviklingen

ØKF har i september 2022 gennemført en opdatering af den markedsanalyse, der lå til grund for ØU-indstillingen den 29. marts 2022. Den opdaterede markedsafdækning viser, at der fortsat er to grundlæggende tilgange til en systemmæssig understøttelse af anonymisering:

- Præscreening af kandidater gennem tests, cases mv. som indledende sorteringsredskab mv.

- Sløring af data i cv, ansøgning og øvrige dokumenter ved hjælp af fx machine learning, hvor billeder og udvalgte data fjernes automatisk.

På det danske marked har en enkelt leverandør udviklet en ny løsning til sløring af data, som kan anvendes til at vurdere, hvor godt et givet CV matcher et givet jobopslag. ØKF vurderer imidlertid, at løsningen ikke er moden til at kunne bruges i Københavns Kommune (KK), idet løsningen indtil nu kun har været anvendt i mindre omfang. ØKF følger udviklingen heraf. Se bilag 2.

Det er ØKF's vurdering, at der herudover ikke er nogen af de leverandører, der indgår i markedsanalysen, der siden seneste afdækning, har udviklet systemerne væsentligt eller opnået tilstrækkelig erfaring med anonymiseringsfunktionaliteten i deres produkter. Udbydere har dog givet udtryk for, at der er en stigende interesse for anonymisering af jobansøgninger på markedet, men også at kunderne er tilbageholdende med at tage teknologien i brug.

Erfaringer fra andre danske arbejdspladser

Anonymisering af jobansøgninger er ikke udbredt på danske arbejdspladser, hverken offentlige eller private. De arbejdspladser, der har fokus på at sikre ligebehandling i rekruttering, arbejder ligesom Københavns Kommune i højere grad med at sætte fokus på inkluderende og neutralt sprogbrug i jobannoncerne samt uddannelse af ledere og ansættelsesudvalg i forhold til egne bias.

Århus Kommune har i 2022 besluttet at igangsætte et forsøg med anonymisering af jobansøgere, hvor der skal sikres fuld anonymisering af jobansøgere på parametrene køn, alder og etnicitet. Det er et mindre forsøg, som gennemføres på 20-30 HK-, AC-, og lederstillingsopslag i to udvalgte afdelinger i kommunen. Forsøget er ikke systemmæssigt understøttet af fuld automatisering og indebærer således, at

- Ansøgerne vejledes i selve opslaget i ikke at oplyse om navn, alder, køn eller etnicitet
- Ansøgerne skal ikke uploade en ansøgning, men i stedet besvare en række spørgsmål om uddannelsesbaggrund, motivation, relevant erhvervs erfaring mv.
- Ansøgernes besvarelser gennemgås og anonymiseres manuelt, før de fremsendes til ansættelsesudvalget

ØKF vil følge op på forsøget, som forventes evalueret ultimo 2024. Se bilag 3.

Det bemærkes, at det ikke på nuværende tidspunkt er muligt at gennemføre et lignende setup i KK, idet det ikke er muligt at udarbejde en anonymiseret kandidatoversigt i KK's rekrutteringssystem eller at bede ansøgere til udvalgte stillinger om at besvare konkrete spørgsmål om uddannelsesbaggrund, motivation, relevant erhvervs erfaring mv. i stedet for at uploade en ansøgning. Se bilag 3.

KK's indsats for at understøtte øget ligebehandling i rekrutteringsprocessen

ØKF arbejder på at styrke ligebehandling af ansøgere, og der er bl.a. igangsat nedenstående aktiviteter.

1. Oplysnings- og undervisningsmateriale til ansættelsesudvalg og ledere

Borgerrepræsentationen vedtog den 4. november 2021, med afsæt i inklusionsmålingens resultat, at KK skal arbejde med at øge det generelle kendskab til og bevidstheden om implicite bias. Dette skal ske dels i forbindelse med rekrutteringsprocesser, dels i forbindelse med den daglige ledelse og karriereudvikling af kommunens medarbejdere. I den forbindelse udarbejdes nedenstående materialer, der forventes implementeret i første kvartal, 2023:

- Oplysnings- og uddannelsesmateriale målrettet ansættelsesudvalg, som skal integreres i rekrutteringsprocessen.
- Oplysnings- og uddannelsesmateriale målrettet ledere i relation til karriereudvikling og daglig ledelse af medarbejdere.

2. Øge ansøgernes kendskab til KK's ligebehandling af alle ansøgere i rekrutteringsprocessen.

ØKF har herudover fokus på at brande KK som en arbejdsplads, der favner mangfoldighed og understøtter ligebehandling af ansøgere. ØKF har i den forbindelse gennemgået brugerrejsen for ansøgere i KK's rekrutteringsproces og styrket kommunikationen om KK som en mangfoldig arbejdsplads og ligebehandling i rekrutteringsprocessen på både kk.dk/job og i den ansøgningsformular, som ansøgerne skal udfylde i forbindelse med upload af ansøgning og bilag. Se bilag 4.

Økonomi

Der er ingen økonomiske konsekvenser forbundet med opfølgningen på markedsudviklingen i forhold til systemtekniske løsninger med særligt fokus på, om der er igangsat nye initiativer på markedet som kan understøtte ligebehandling af ansøgere.

Videre proces

ØKF vil fortsat følge markedsudviklingen og primo 2024 igen orientere ØU om status. ØKF vil endvidere følge op på evalueringen af Århus Kommunes forsøg primo 2025 med henblik på at vurdere, om der er resultater i evalueringen, der kan bruges i KK.

Søren Hartmann Hede / Mads Grønvall

Beslutning

Dagsordenspunkt 10: Opfølgning på systemunderstøttelse til anonymisering af jobansøgninger i Københavns Kommune (2022-0310878)

Økonomiudvalgets beslutning i mødet den 25. januar 2023

Indstillingen blev taget til efterretning uden afstemning.