



Til Sikandar Siddique (Q)

## **Politikersvar til Sikandar Siddique (Q) - vedr. status på anonymisering af ansøgninger samt erfaringer med indførte tiltag**

Økonomiforvaltningen (ØKF) har den 7. april 2026 modtaget følgende spørgsmål fra Sikandar Siddique (Q):

1. "Kan forvaltningen give en status på medlemsforslagene vedr. anonymisering af ansøgninger, der er stillet i Borgerrepræsentationen i hhv. 2021 og 2025?"
2. "Har forvaltningen gjort sig særlige erfaringer fx indført tiltag til at fremme ligebehandling, el.lign. på bagkant af medlemsforslagene vedr. anonymisering af ansøgninger?"

### **Økonomiforvaltningens svar**

#### Ad. 1

#### *Status på medlemsforslag fra 2021*

Socialistisk Folkeparti stillede i Borgerrepræsentationen (BR) den 22. april 2021 medlemsforslag om anonymisering af jobansøgninger i Københavns Kommune (KK), der pålagde Økonomiforvaltningen (ØKF) at udarbejde et forslag til en model for anonymisering af jobansøgninger til stillinger i KK med hensyn til ansøgers alder, køn og etnicitet til politisk behandling (bilag 1).

Medlemsforslaget blev udvalgshenvist til Økonomiudvalget (ØU), der den 14. september 2021 besluttede, at ØKF (bilag 2):

- i starten af 2022 forelægger ØU de konkrete tiltag til at fremme ligebehandling af ansøgere i KK samt en status på hvor langt markedet er med at udvikle tekniske muligheder for at sløre data på alder, køn og etnicitet i deres rekrutteringssystem
- arbejder videre med konkrete forslag til alternative tiltag til at fremme ligebehandlingen af ansøgere i KK, herunder oplysning, uddannelse og forbedret datagrundlag, og at disse vil indgå i de øvrige ligestillingstiltag

I efteråret 2021 gennemførte ØKF en afdækning af markedet for rekrutteringssystemer, der understøtter automatiseret anonymisering. ØKF afdækkede i den forbindelse også danske arbejdspladser brug af systemunderstøttet anonym rekruttering.

14-04-2026

Sagsnummer i F2  
2026 - 7009

Dokumentnummer i F2  
10470363

Sagsnummer eDoc  
2026-0118813

Sagsbehandler  
William Contreras Hegnby

Markedsanalysen blev præsenteret den 29. marts 2022 sammen med en gennemgang af yderligere igangsatte tiltag til at fremme ligebehandling af ansøgere i KK (bilag 3), og et samlet ØU afgav følgende protokolbemærkning (bilag 4):

- ØU ønsker, at 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.

I efteråret 2022 gennemførte ØKF en opfølgende markedsafdækning, som blev præsenteret for ØU den 25. januar 2023 (bilag 5). ØKF lovede at følge markedsudviklingen og ultimo 2023 igen orientere ØU om status. ØU tog indstillingen til efterretning uden afstemning (bilag 6).

Den 12. december 2023 præsenterede ØKF en opfølgning på markedsafdækningen for ØU (bilag 7). Indstillingen blev taget til efterretning uden afstemning (bilag 8), og et samlet ØU afgav følgende protokolbemærkning:

- I forbindelse med næste status til udvalget skal Økonomiforvaltningen også give et overblik over mulige alternativer til systemtekniske løsninger, fx redskaber til beslutningsstøtte i udvælgelsesprocessen, der kan imødegå bias i et ansættelsesudvalg. Det ønskes også oplyst, om de alternative forslag kræver finansiering at implementere.

Den seneste status til ØU den 25. februar 2025 viser, at anonymiseringsløsninger stadig kun i begrænset omfang er afprøvet i praksis, og at markedet fortsat vurderes som umodent, omend under udvikling. I forlængelse heraf har ØKF i 2025 initieret afprøvning af to anonymiseringsløsninger med henblik på at opnå konkret viden om løsningernes anvendelsesmuligheder i praksis i KK, da anonymiseringsløsninger kun i beskedent omfang er afprøvet bredt i øvrige organisationer. Afprøvningen af de to systemer har vist, at løsningerne fortsat ikke kan garantere anonymisering af stamdata.

#### *Status på medlemsforslag fra 2025*

Alternativet og Helle Jønch (løsgænger) stillede i BR den 13. november 2025 et medlemsforslag om anonymisering af ansøgninger som krav i kommende udbud. I håndtering af medlemsforslaget har ØKF den 17. marts 2026 orienteret ØU om, at ØKF har igangsat anskaffelsesproces af et nyt rekrutteringssystem. Der er i 1. kvartal 2026 blevet gennemført markedsdialog med relevante leverandører. Med afsæt i markedsdialogen vil ØKF i 3. kvartal 2026 indstille til ØU, at der tages stilling til, om muligheden for anonymisering af ansøgninger skal indgå som et krav i kravspecifikationen for den kommende anskaffelse af et nyt rekrutteringssystem (bilag 9).

## Ad. 2

### *Tiltag og erfaringer til at fremme ligebehandling*

For at understøtte ligebehandling af ansøgere har ØKF siden 2021 udviklet og implementeret en lang række tværgående uddannelses- og oplysningsmaterialer (bilag 10). De nyeste igangværende tiltag er:

- Integrering af e-læring om biasbevidst rekruttering i Talent Recruiter
- Udvidelse af KK's guide til biasbevidst rekruttering af topledere
- Integrering af vejledning i biasbevidst rekruttering i chatbotten Karla
- Supplerende vejledning i inkluderende kommunikation og sprogbrug samt materiale om biasbevidsthed målrettet alle ansatte i KK

Der er på nuværende tidspunkt ikke gennemført en samlet evaluering af anonym rekruttering, og der foreligger derfor ikke et grundlag for at vurdere effekten af anonym rekruttering i praksis

Herudover er det i Budget 2026 besluttet at igangsætte et 2-årigt forsøg med anonymisering af jobansøgninger. Forsøget omfatter tre til fem rekrutteringer i hver af de syv forvaltninger i perioden 2026-2027, hvor de enkelte forvaltninger selv tilrettelægger gennemførelsen med udgangspunkt i materiale udviklet af ØKF. ØKF vil på tværs af forvaltningerne indsamle erfaringer og udarbejde en samlet erfaringsopsamling, som forelægges ØU. ØKF vurderer, at forsøget kan bibringe indsigt i, hvordan anonym rekruttering bedst gennemføres i KK. ØU forventes orienteret primo 2028.

## **Bilag**

Bilag 1 – Medlemsforslag om anonymisering af jobansøgninger i KK

Bilag 2 – Referat af møde i ØU 14 09 21

Bilag 3 – Resumé af markedsafdækning 2021

Bilag 4 – Referat af møde i ØU 29 03 22

Bilag 5 – Markedsafdækning 2022

Bilag 6 – Referat af møde i ØU 25 01 23

Bilag 7 – Markedsafdækning 2023

Bilag 8 – Referat af møde i ØU 12 12 23

Bilag 9 - ØU 17-03-2026 Opfølgning af medlemsforslag om anonymisering af ansøgninger som krav i kommende udbud af rekrutteringssystem i Københavns Kommune

Bilag 10 – ØU 25-02-2025 Anonymisering af jobansøgninger i Københavns Kommune



## 32. Medlemsforslag om anonymisering af jobansøgninger i Københavns Kommune (2021-0103537)

### Medlemsforslag

Det foreslås,

1. at Borgerrepræsentationen pålægger Økonomiforvaltningen med inddragelse af øvrige relevante forvaltninger at udarbejde et forslag til en model for anonymisering af jobansøgninger til stillinger i Københavns Kommune med hensyn til ansøgers alder, køn og etnicitet til politisk behandling,
2. at forvaltningens model for en anonymisering af jobansøgninger fremlægges til politisk behandling inden udgangen af 2021.

(Stillet af SF)

### Motivering

SF ønsker at genfremsætte dette medlemsforslag (fremsat d. 27. april 2017), da Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen efter forslaget blev behandlet, har gennemført initiativer for at anonymisere jobansøgninger. SF ønsker at initiativerne udbredes til resten af kommunen.

I dansk lovgivning er der klare regler om, at arbejdsgivere ikke må diskriminere eller forskelsbehandle, når de ansætter medarbejdere. På trods af dette, er der stadig mærkbare problemer på det danske arbejdsmarked, hvor jobansøgere diskrimineres på baggrund af alder, køn og etnicitet. Denne diskrimination vil SF ikke acceptere. Ansøgere skal behandles lige og alene vurderes på baggrund af deres kvalifikationer.

Det er stærkt bekymrende, at man i Ligebehandlingsnævnet de seneste år har set en stigning i antallet af sager om aldersdiskrimination. Sagerne omfatter ældre danskere, som oplever sig forskelsbehandlet på grund af deres alder både i forbindelse med afskedigelser og afslag på jobansøgninger. Fagforeninger som DJØF bakker op om problematikken og har blandt andet lagt sag an mod offentlige arbejdspladser i forbindelse med åbenlys aldersdiskrimination i offentlige fyringsrunder. SF mener, det er forrykt, at vi kasserer mennesker, som har lysten og evnerne til at bidrage med mange flere gode år på arbejdsmarkedet.

Lignende problemer ser vi med hensyn til køn, hvor næsten hver femte kvinde stadig oplever sig diskrimineret på arbejdsmarkedet som gravid eller mens hun overvejer at blive det. Samtidig viser undersøgelser blandt medlemmerne i fagforeninger som HK og DJØF jævnlige, at kvinder er anderledes stillet på det danske arbejdsmarked både i ansættelsessituationer og med hensyn til lønudvikling og karriere. Samme problemer ses med hensyn til etnicitet, hvor en nyere undersøgelse

påviser, at ansøgere med mellemøstlige efternavne i gennemsnit skal sende 52 procent flere jobansøgninger for at blive kaldt til et tilsvarende antal jobsamtaler som personer med traditionelle danske efternavne.

I lande som Frankrig, Holland, Sverige og Tyskland har man gennemført forsøg med anonymisering af jobansøgninger til offentlige institutioner. I Københavns Kommune gennemførte vi selv i 2007 et pilotprojekt, hvor ansøgninger til dele af Økonomiforvaltningen og Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen blev anonymiseret med hensyn til køn, alder og etnicitet. Evalueringen af forsøget viste, at ansøgerne generelt var positive over for anonymiseringen af deres ansøgning og oplevede det som en positiv signalværdi, der gav dem større lyst til at søge job i kommunen. Den positive oplevelse af anonymiseringen var endnu større blandt ansøgere med anden etnisk baggrund end dansk. Tidsforbrug var ifølge forvaltningerne den største udfordring ved forsøget, hvilket en ny model for anonymiserede ansøgningsprocedurer derfor bør have fokus på at nedbringe. Givet en generel øget digitalisering siden 2007 forventes det sandsynligt, at processen omkring anonymisering kan gennemføres langt mere effektivt i dag.

Med forslaget ønsker SF, at vi for alvor sætter ind på at sikre kommunen som den mangfoldige og rummelige arbejdsplads, som vi bryster os af at være. De ord, der i mange år har været et fast element i kommunens stillingsopslag om, at alle uanset alder, køn, race, religion og etnisk tilhørsforhold opfordres til at søge kommunens opslåede stillinger, nytter ikke noget, hvis de følges op af diskrimination i forbindelse med ansættelsesproceduren.

Som landets største arbejdsplads, hvor flere hundrede stillinger besættes hver uge, skal vi gøre vores til at sikre et arbejdsmarked uden diskrimination. Det er de bedst kvalificerede ansøgere, der skal udvælges, og ingen skal forskelsbehandles.

## **Beslutning**

### **Borgerrepræsentationens beslutning i mødet den 22. april 2021**

Socialdemokratiet, Enhedslisten, Venstre og Dansk Folkeparti fremsatte forslag om udvalgshenvisning til Økonomiudvalget.

Det Konservative Folkeparti fremsatte følgende ændringsforslag om tilføjelse af nyt 3. at punkt:

”Der skal være en prøveperiode på 6 måneder for anonymiseringen, hvorefter der skal ske en evaluering, og forslaget skal herefter sammen med evalueringen til fornyet behandling i Borgerrepræsentationen.”

Et forslag fra Socialdemokratiet, Enhedslisten, Venstre og Dansk Folkeparti om at udvalgshenvise medlemsforslaget til Økonomiudvalget blev vedtaget med 49 stemmer imod 6. Ingen medlemmer undlod at stemme.

For stemte: A, Ø, F, V, Å, C, O, Frie Grønne, Danmarks Nye Venstrefløjsparti, Løsgænger Kasandra Behrndt-Eriksen og Løsgænger Kåre Traberg Smidt.

Imod stemte: B og Løsgænger Peter Dits Christensen.

Frie Grønne, Danmarks nye venstrefløjsparti afgav følgende protokolbemærkning:

”Ærgerlig med den manglende opbakning til Frie Grønnes vidtgående forslag om at anonymisere ansøgninger (første screeningsfase) og dermed bekæmpe diskrimination på jobmarkedet internt i Københavns Kommune. For i Danmark er vi desværre vidner til, at mennesker diskrimineres. Hverdag - og i forskellige sammenhænge - oplever mennesker, at blive valgt fra på grund af deres køn, race, hudfarve, religion, politisk anskuelse, seksuel orientering, alder, handicap eller national, social eller etnisk oprindelse. Men Frie Grønne bakker naturligvis op om SF’s forslag om en udvalgshenvielse.”

Radikale Venstre afgav følgende protokolbemærkning:

”Radikale Venstre ønsker, at forvaltningens modeller for anonyme jobansøgninger behandles i det offentligt tilgængelige forum, som borgerrepræsentationen er, derfor kan vi ikke bakke op om, at sagen skal behandles i et forum som økonomiudvalget, hvis forhandlinger er lukket for offentligheden.”

Dansk Folkeparti afgav følgende protokolbemærkning:

”I Dansk Folkeparti ser vi positivt på forslaget om at anonymisere jobansøgere. Det er vores erfaring, at jobansøgere ligeledes oplever at blive valgt fra i rekrutteringsprocessen på baggrund af politisk overbevisning eller tilhørsforhold, mens visse ansøgere ligefrem frarådes at nævne i ansøgningerne, at de er politisk aktive. Vi finder det derfor relevant på sigt at drøfte, hvorledes anonymisering også bør omfatte denne personoplysning”.

Venstre afgav følgende protokolbemærkning:

”Venstre ønsker en bred og mangfoldig sammensætning af arbejdsmarkedet med fokus på lige muligheder for alle givet personlige og faglige kompetencer og kvalifikationer. Vi arbejder aktivt for at sikre ligestilling og lige vilkår uanset køn, alder eller etnicitet. I Københavns Kommune ansættes der som regel ikke på baggrund af en jobansøgning alene, men ud fra en fælles betragtning af såvel jobansøgning som -samtale. Til en jobsamtale mener vi, det er afgørende at kunne stå med et

repræsentativt udvalg af kvalificerede jobansøgere for at finde det bedste match for såvel ansøger som ansættelsessted i Københavns Kommune.”

## **Bilag**

Notat til medlemsforslag om jobansøgninger

MØDEDATO: 14.09.2021, KL. 15:30  
MØDESTED: RÅDHUSET, UDVALG SVÆRELSE F PÅ 2. SAL

# Anonymisering af jobansøgninger i Københavns Kommune

På baggrund af udvalgshenvisning af medlemsforslag fra Socialistisk Folkeparti behandlet i Borgerrepræsentationen den 22. april 2021, fremlægger Økonomiforvaltningen sin anbefaling i forhold til eventuel anonymisering af jobansøgninger. Desuden foreslår Økonomiforvaltningen at fremlægge alternative forslag, som adresserer ligebehandling i rekrutteringen, i begyndelsen af 2022.

## Indstilling

Økonomiforvaltningen indstiller over for Økonomiudvalget,

1. at Økonomiforvaltningens redegørelse for mulighederne for at anonymisere jobansøgninger tages til efterretning,
2. at det godkendes, at Økonomiforvaltningen arbejder videre med konkrete forslag til alternative tiltag til at fremme ligebehandlingen af ansøgere i Københavns Kommune, herunder oplysning, uddannelse og forbedret datagrundlag, og at disse vil indgå i de øvrige ligestillingstiltag,
3. at det godkendes, at Økonomiforvaltningen i starten af 2022 forelægger Økonomiudvalget de konkrete tiltag til at fremme ligebehandling af ansøgere i Københavns Kommune samt herunder en status på evt. tekniske muligheder for yderligere sløring af data i Københavns Kommunes rekrutteringssystem.

## Problemstilling

Socialistisk Folkeparti stillede i Borgerrepræsentationen den 22. april 2021 medlemsforslag om anonymisering af jobansøgninger i Københavns Kommune:

- At Borgerrepræsentationen pålægger Økonomiforvaltningen med inddragelse af øvrige relevante forvaltninger at udarbejde et forslag til en model for anonymisering af jobansøgninger til stillinger i Københavns Kommune med hensyn til ansøgers alder, køn og etnicitet til politisk behandling.
- At forvaltningens model for en anonymisering af jobansøgninger fremlægges til politisk behandling inden udgangen af 2021.

Det Konservative Folkeparti fremsatte følgende ændringsforslag om tilføjelse af nyt 3. at punkt:

- Det skal være en prøveperiode på seks måneder for anonymiseringen, hvorefter der skal ske en evaluering, og forslaget skal herefter sammen med evalueringen til fornyet behandling i Borgerrepræsentationen.

Medlemsforslaget blev udvalghenvist til Økonomiudvalget, hvorved der ikke blev taget stilling til såvel forslaget som ændringsforslaget.

### *Baggrund*

Københavns Kommune anvender i dag rekrutteringssystemet Talent Recruiter, der er sat op således, at ansøgere, der søger en stilling i Københavns Kommune, ikke skal oplyse alder og køn i ansøgningsskemaet. Der oplyses dog bl.a. navn i ansøgningsskemaet, hvilket kan indikere ansøgerens køn mv. Ansøgerne kan herudover frit vælge at tilføje f.eks. køn, alder og andre oplysninger i ansøgningmaterialet, herunder f.eks. ansøgning og CV, ligesom oplysninger vil kunne fremgå af f.eks. eksamensbeviser, udtalelser mv. Der henvises til bilag 2 for det nærmere indhold i rekrutteringssystemets ansøgningsskema.

Økonomiforvaltningen har været i dialog med Aarhus Kommune, Odense Kommune, Aalborg Kommune samt Økonomistyrelsen om praksis og eventuelle aktuelle tiltag i forhold til anonymisering af jobansøgninger. Økonomiforvaltningen vurderer på den baggrund, at Københavns Kommune med den nuværende tekniske løsning i Københavns Kommunes rekrutteringssystem følger praksis for disse øvrige, store offentlige arbejdspladser. Det bemærkes i den forbindelse, at Økonomistyrelsen tidligere på året har gjort det muligt for statslige arbejdspladser at fjerne de felter i ansøgningsskemaet, som spørger til alder og køn, hvilket således vil svare til den eksisterende praksis i Københavns Kommune. Økonomistyrelsen har tilkendegivet ikke for nuværende at have planer om at indføre yderligere anonymisering.

Københavns Kommune har tidligere gjort sig erfaringer med at anonymisere jobansøgninger. Tilbage i juni 2006 besluttede Borgerrepræsentationen at gennemføre pilotforsøget ”Anonymisering af ansøgninger” i Økonomiforvaltningen (ØKF) og Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen (BIF). Forsøget var en del af det såkaldte 180-graders initiativ om styrket integration i Københavns Kommune. Forsøget indebar, at ØKF Rådhusdel, Borgerservicecentre, BIF Centralforvaltning samt Beskæftigelsescentre manuelt udstrede oplysninger i jobansøgningerne, inden de nåede til ansættelsesudvalget.

Forsøget blev evalueret af en ekstern konsulentvirksomhed, der anbefalede, at forsøget ikke burde fortsættes eller udbredes. Argumentationen herfor var en vurdering af, at ressourceforbruget ikke stod mål med effekten af indsatsen, idet det ekstra tidsforbrug pr. ansøgning, der skulle bruges til en manuel anonymisering, blev estimeret til at udgøre mellem 5 og 9 minutter. Hertil kom, at ansættelsesudvalgene oplevede et øget tidspres, idet de modtog ansøgningerne senere end ellers - op til 4 dage senere. Ansættelsesudvalgene fremførte 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. Økonomiforvaltningen er ikke bekendt med, at forsøget efterfølgende er videreført eller udbredt.

Folketinget behandlede den 25. maj 2021 et tilsvarende beslutningsforslag stillet af Frie Grønne, Danmarks Nye Venstrefløjsparti om anonymisering af jobansøgninger i staten (se bilag 1), som

Folketinget valgte at forkaste. Det fremgik af ordførertalerne ifm. behandlingen i Folketinget bl.a., at hensigten med forslaget var god, og at forslaget har til formål at løse en reel udfordring. Det blev dog også argumenteret, at andre redskaber som f.eks. oplysning og dialog er mere relevante og mindre administrativt tunge at håndtere ifm. ansættelsesprocessen end anonymisering, samt i øvrigt en generel tillid til, at ledere ønsker at ansætte de bedst egnede kandidater til stillingen.

## Løsning

Anonymisering af ansøgninger kan være ét redskab at tage i brug i forhold til at sikre ligebehandling. I praksis kan det være vanskeligt at sløre personlige data i jobansøgninger som navn, køn og etnicitet mv., idet det er oplysninger kandidaterne frivilligt skriver ind i deres ansøgning. En anonymisering af ansøgninger kan ske ved manuel eller automatisk sløring af informationer.

### *Manuel sløring*

Såfremt, der ønskes en fuld anonymisering, vil det forudsætte en meget ressourcekrævende og manuel proces med screening af alle ansøgers dokumenter. I praksis vil det betyde en gennemlæsning, vurdering og redigering af omkring 700.000 dokumenter årligt. I dag modtager Københavns Kommune omkring 350.000 ansøgninger om året med et gennemsnit på cirka to dokumenter fra hver ansøger, så en manuel screening af jobansøgninger og bilag vil kræve en betydelig ressourceallokering hertil. I et regneeksempel, hvor der afsættes i gennemsnit 7 minutter til hver ansøgning, jf. erfaringerne fra forsøget i 2007, vil der således skulle allokeres ca. 40.800 timer, svarende til ca. 25 årsværk, til anonymiseringsopgaven.

### *Automatisk sløring*

Økonomiforvaltningen har været i dialog med leverandøren af Københavns Kommunes rekrutteringssystem, og tilbagemeldingen er, at leverandøren aktuelt arbejder på at udvikle systemet, så det i fremtiden vil kunne sløre yderligere kandidatinformationer. Leverandøren har orienteret Økonomiforvaltningen om, at de tidligst i efteråret 2021 vil kunne oplyse mere herom. Det bemærkes i den forbindelse, at der er tale om et standardsystem, der ikke er tilpasset til Københavns Kommunes specifikke behov, idet systemet skal kunne favne mange kunders behov.

En automatisk fuld sløring vil kræve, at ansøgerne alene bruger prædefinerede ansøgningskabeloner uden nogen form for fritekst-muligheder. Det er ikke forventningen, at leverandørens kommende udviklingstiltag vil understøtte en sådan løsning, idet dette vil begrænse ansøgernes mulighed for at gøre ansøgningen personlig, hvilket mange arbejdsgivere netop efterspørger.

Det kan i den forbindelse være relevant at have blik for hensyn til, at eventuelle anonymiseringsiltag bør tilrettelægges således, at

- de ikke komplicerer valg af den rette ansøger unødigt ved f.eks. at kun mænd eller kvinder indkaldes til samtale til trods for, at der i Københavns Kommune er krav om at begge køn så vidt muligt er repræsenteret til ledelsesstillinger,

- de ikke begrænser ansøgerne unødigt i udformningen af deres jobansøgning ved f.eks. at skulle benytte specifikke skabeloner, der anonymiserer deres CV osv. og dermed kan gøre det mindre attraktivt at søge stillingen.

Økonomiforvaltningen har ikke kendskab til konkrete tiltag hos øvrige systemleverandører i forhold til anonymisering eller sløring af data i jobansøgninger, men vil fortsat monitorere markedet, både hvad angår efterspørgsel og leverandørens udviklingstiltag. Indtil Københavns Kommunes nuværende eller en tilsvarende leverandør er tilstrækkeligt teknologisk modnet til reelt at understøtte en automatisk anonymisering, kan det være relevant at afdække omfanget af et eventuelt behov for andre, nye tiltag for at øge graden af ligebehandling i rekrutteringsprocessen, jf. nedenfor.

### *Alternative løsninger*

Københavns Kommune har som en af Danmarks største offentlige arbejdspladser stor opmærksomhed på arbejdet med at understøtte ligestilling i rekrutteringen og en mangfoldig medarbejderrepræsentation. Det gælder f.eks. en tilbagevendende ligestillingsredegørelse og politikker for integration, LGBTI+, handicap mv. I forhold til ligestilling mellem kønnene har der siden 2013 været måltal for kønsbalanceret ledelse, og fædres brug af forældreorlov, ligesom der er fokus på fædres andel i afholdelsen af barn syg. Derudover har Københavns Kommune fokus på at sikre repræsentation af begge køn i både ansættelsesudvalg og blandt de kandidater, der inviteres til ansættelsessamtale. Desuden har alle jobannoncer på [kk.dk/job](http://kk.dk/job) denne formulering: ”Københavns Kommune ser mangfoldighed som en ressource og værdsætter, at medarbejderne hver især bidrager med deres særlige baggrund, personlighed og evner.”. Borgerrepræsentationen har herudover igangsat initiativer, som skal understøtte ligebehandling blandt ledere i Københavns Kommune, f.eks. den igangværende inklusionsmåling, der belyser eventuelle barrierer for kvinders vej til toplederstillinger i Københavns Kommune og udvikling af en kønsbalanceret toplederpipeline.

Til at supplere allerede igangsatte initiativer - og som alternativ til anonymisering af ansøgninger – kan der arbejdes mere med f.eks. oplysning og uddannelse af ansættelsesudvalg samt et forbedret datagrundlag for at sætte øget fokus på ligebehandling i rekrutteringen.

Økonomiforvaltningen anbefaler på den baggrund, at der udarbejdes konkrete forslag til at øge graden af ligebehandlingen af ansøgere i Københavns Kommune, der tager afsæt i følgende temaer:

- Oplysning og uddannelse – medarbejdere, ledere og ansættelsesudvalg skal gennem oplysningstiltag på udvalgte områder få redskaber til at blive bevidste om, hvilke bias der kan lede til, at det potentielt ikke er den reelt bedst kvalificerede, som udvælges eller ansættes.
- Forbedret datagrundlag – et bedre datagrundlag vil være med til at understøtte øget fokus på de arbejdspladser og områder, hvor der eventuelt identificeres udfordringer. Det kan f.eks. ske via stikprøvebaseret datarapportering på relevante områder med screening af ansøgerfelter for at afdække mulige uhensigtsmæssigheder i rekrutteringsforløb. Det kan f.eks. være tjek af, om et samtalefelt afspejler ansøgerfeltet ift. alder, køn og etnicitet.

## **Økonomi**

Ingen økonomiske konsekvenser på nuværende tidspunkt. På baggrund af Økonomiudvalgets beslutning udarbejder Økonomiforvaltningen estimat for udvikling og implementering af forslag til aktuelle tiltag.

## Videre proces

Økonomiudvalget vil i starten af 2022 blive forelagt en sag, som følger op på eventuelle supplerende tiltag der kan styrke øget ligebehandling i rekrutteringsprocessen. Opfølgningen skal bl.a. også ses i sammenhæng med opfølgningen på inklusionsmålingen, som Borgerrepræsentationen skal behandle senere på året i 2021, og som vil vedrøre nogle af de samme problemstillinger

Søren Hartmann Hede / Mads Grønvall

## Beslutning

Dagsordenspunkt 5: Anonymisering af jobansøgninger i Københavns Kommune (2021-0255512)

### Økonomiudvalgets beslutning i mødet den 14. september 2021

SF fremsatte følgende ændringsforslag (ÆF1) til erstatning af indstillingens 3. at-punkt:

”at det godkendes, at Økonomiforvaltningen i starten af 2022 forelægger Økonomiudvalget de konkrete tiltag til at fremme ligebehandling af ansøgere i Københavns Kommune samt en status på hvor langt markedet er med at udvikle tekniske muligheder for at sløre data på alder, køn og etnicitet i deres rekrutteringssystem.”

Det af SF fremsatte ændringsforslag (ÆF1) blev godkendt med 10 stemmer mod 0. Ingen medlemmer undlod at stemme.

For stemte: A, Ø, Å, B, F, V og O.

Imod stemte: ingen.

Den således ændrede indstilling blev herefter godkendt uden afstemning.



## Bilag 4

### Resumé af markedsanalyse af elektroniske anonymiseringsværktøjer til rekruttering

#### Baggrund og formål

På baggrund af Økonomiudvalgets (ØU) udvalgsbehandling af medlemsforslag om anonymisering af jobansøgninger den 14. september 2021 har Økonomiforvaltningen (ØKF) gennemført en markedsanalyse af anonymiseringsværktøjer til rekruttering.

Markedsanalysen præsenteres her i et resumé, som kort beskriver ramme og metode for undersøgelsen, de væsentligste resultater samt de overordnede konklusioner, der kan udledes af analysen.

#### Analysen

Analysen har fulgt to spor:

- Afdækning af anonymiseringsværktøjer på det europæiske marked med stort fokus på norden.
- Afdækning af anvendelsen af systemer med særligt fokus på danske både offentlige og private virksomheder.

Afdækning af markedet for anonymiseringsværktøjer er baseret på desk research, onlinepræsentationer og telefoninterviews med relevante udbydere.

Afdækningen af anvendelsen af systemer og arbejdet med anonymisering i rekrutteringsøjemed har bl.a. omfattet offentlige arbejdspladser i Danmark og Sverige, Norge og Tyskland og virksomheder som Novo Nordisk, Tryg og Rambøll, NGO'er og interesseorganisationer samt KL og ATP.

En indledende undersøgelse af markedet samt afdækning af anvendelse af systemer i kommuner og virksomheder foregik som desk research og identificerede ca. 20 elektroniske anonymiseringsværktøjer, hvoraf 7 med dansk, svensk og engelsk baggrund blev udvalgt til en fremvisning og en mere detaljeret gennemgang på baggrund af et eller flere af følgende kriterier:

- Tilbyder dansk opsætning.

24-02-2022

Sagsnummer i F2  
2022 - 752

Dokumentnummer i F2  
801970

Sagsnummer eDoc  
2022-0017367

Sagsbehandler  
Kirstine Hovgaard Rubinstein

- Udbyderen har i forvejen store private og helst offentlige kunder.

### **Overordnede resultater i markedsanalysen ift. anonymiseringsværktøjer**

Markedet består af stand-alone systemer og såkaldte plug-in-løsninger, og grundlæggende er der i markedet to tilgange til anonymisering:

#### *Præscreening*

Præscreening fungerer således, at en ansøger bliver mødt af en række spørgsmål, opgaver og eventuelt en case, som har til formål at afdække vedkommendes kvalifikationer. Et ansættelsesudvalg kan hermed få mulighed for at vurdere kandidaterne på baggrund af deres besvarelser, før der gives adgang til stamdata og cv.

#### *Sløring af data*

Sløring af data foregår typisk direkte i ansøgning, cv og andre dokumenter ved hjælp af machine learning, hvor koden fjerner billeder, erstatter navn med et nummer og gennemgår ansøgerens dokumenter for informationer, der kan afsløre køn, alder, etnicitet samt andre stamdata, som man ønsker sløret. Disse fjernes automatisk, og ansættelsesudvalget får efterfølgende adgang til de anonymiserede dokumenter. Teknologien er forholdsvis ny, der er relativt få udbydere, og der hersker stor usikkerhed ift. at identificere og sløre de ønskede oplysninger fuldt ud. Til gengæld er feltet i hastig udvikling, og flere af de udbydere, som indgår i undersøgelsen, er i gang med at udvikle koder.

### **Overordnede resultater ift. anvendelsen af løsninger**

Afdækningen viser kun en sparsom anvendelse af præscreening med meget få eksempler på, at virksomhederne opnår anonymisering af data.

Virksomheder som Rambøll, Novo Nordisk og også ATP har ligesom Aalborg, Aarhus og Odense Kommune som alternativ til sløring af data fokus på at arbejde med kulturen og understøtte diversitet og ligebehandling i rekrutteringen med blik for at reducere bias ift. screening og ansættelsesproces. ØKF har herudover været i dialog med flere offentlige arbejdspladser i Norge, Sverige og Tyskland med henblik på at afklare, hvordan de arbejder med anonymisering af jobansøgere. Der er ingen af disse arbejdspladser, der for nuværende arbejder med anonymisering af jobansøgere.

Enkelte organisationer har afviklet mindre forsøg med sløring, og mange har tilkendegivet interesse for området, men overordnet har markedsanalysen ikke afdækket virksomheder eller organisationer med tilstrækkelig erfaring på området.

### **Konklusion**

På baggrund af markedsanalysen både ift. anonymiseringsværktøjer og ift. anvendelse af løsningerne konkluderer ØKF, at der ikke findes faciliteter på markedet, som på nuværende tidspunkt imødekommer KK's mangefacetterede behov som en stor organisation.

Tendensen blandt virksomhederne peger på, at der i lige så høj grad er fokus på at arbejde med kulturen og understøtte diversitet og ligebehandling i rekrutteringen med blik for at reducere bias ift. screening

Samlet vurderes de enkelte systemer ikke at kunne leve op til KK's overordnede kriterier: central annonnehåndtering og dansk opsætning og support. Samtidig er de IT-sikkerhedsmæssige krav, som en stor offentlig organisation som KK har, til udbydere, der skal have adgang til KK's IT-infrastruktur, ganske betydelige og vil sideløbende fordre en IT- og udviklingskapacitet med en betragtelig kraft og volumen. Det må konstateres, at disse forhold i en eventuel nærmere granskningsfase potentielt vil reducere feltet.

Samtidig har markedsanalysen afdækket, at der kun findes ganske sparsom erfaring med anvendelse af løsningerne i dag, hvorfor den samlede vurdering således er, at hverken faciliteter eller deres udbredelse er af en sådan karakter, at de på nuværende tidspunkt er relevante eller attraktive for KK i et marked, der ikke er tilstrækkeligt modnet.

MØDEDATO: 29.03.2022, KL. 15:30

MØDESTED: RÅDHUSET, UDVALG SVÆRELSE F PÅ 2. SAL

# Opfølgning på medlemsforslag om anonymisering af jobansøgninger og det videre arbejde med fremme af ligebehandling af ansøgere i Københavns Kommune

Økonomiudvalget gives en status på markedsudviklingen i forhold til tekniske muligheder for at sløre ansøgers data om alder, køn og etnicitet i rekrutteringssystemer. Økonomiforvaltningen vurderer endvidere, at det videre arbejde med konkrete tiltag til at fremme ligebehandling af ansøgere er håndteret i regi af opfølgningen på inklusionsmålingen, som ØU besluttede den 26. oktober 2021.

## Indstilling

Økonomiforvaltningen indstiller over for Økonomiudvalget,

1. at status på markedsudviklingen af tekniske muligheder for at sløre ansøgers data om alder, køn og etnicitet i rekrutteringssystemer tages til efterretning, jf. afsnittet ”Løsning”,
2. at det tages til efterretning, at det videre arbejde med konkrete tiltag til at fremme ligebehandling af ansøgere i Københavns Kommune er håndteret som følge af bl.a. de tiltag, der er igangsat som opfølgning på inklusionsmålingen i Københavns Kommune, jf. afsnittet ”Løsning” og bilag 3,
3. at det tages til efterretning, at Økonomiforvaltningen over for Økonomiudvalget følger op på udviklingen i markedet for systemtekniske løsninger i det omfang, der åbner sig nye relevante muligheder samt løbende understøtter ligebehandling af ansøgere, herunder i Københavns Kommunes nuværende rekrutteringssystem,
4. at medlemsforslaget om anonymisering af jobansøgninger til offentlige stillinger i Københavns Kommune af den 22. april 2021 stillet af SF, jf. bilag 1, hermed er håndteret.

## Problemstilling

SF stillede i Borgerrepræsentationen (BR) den 22. april 2021 medlemsforslag om anonymisering af jobansøgninger i Københavns Kommune (KK):

- At BR pålægger ØKF med inddragelse af øvrige relevante forvaltninger at udarbejde et forslag til en model for anonymisering af jobansøgninger til stillinger i KK med hensyn til ansøgers alder, køn og etnicitet til politisk behandling.

- At forvaltningens model for en anonymisering af jobansøgninger fremlægges til politisk behandling inden udgangen af 2021.

Medlemsforslaget blev udvalgshenvist til ØU, hvor det blev behandlet den 14. september 2021. Det fremgik bl.a. af indstillingen, at en fuldstændig anonymisering af alle ansøgninger til Københavns Kommune ville skulle foregå manuelt og dermed forudsætte et estimeret årligt tidsforbrug på ca. 25 årsværk, idet der ikke findes en systemløsning, der effektivt kan sløre ansøgers data om alder, køn og etnicitet og samtidig leve op til øvrige hensyn i rekrutteringsprocessen. Det blev herudover anbefalet at arbejde videre af et spor med fokus på andre tiltag til at understøtte ligebehandling af ansøgere.

ØU besluttede på den baggrund, at ØKF

- i starten af 2022 forelægger ØU de konkrete tiltag til at fremme ligebehandling af ansøgere i KK samt en status på, hvor langt markedet er med at udvikle tekniske muligheder for at sløre data på alder, køn og etnicitet i deres rekrutteringssystem.
- skal arbejde videre med konkrete forslag til alternative tiltag til at fremme ligebehandlingen af ansøgere i KK, herunder oplysning, uddannelse og forbedret datagrundlag, og at disse vil indgå i de øvrige ligestillingstiltag.

## Løsning

### Markedsundersøgelse af systemmæssig understøttelse

Markedsafdækningen viser, at der findes 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.

#### *Præscreening*

Præscreening fungerer ved, at en ansøger skal arbejde med fx en case, en opgave eller nogle spørgsmål, som har til formål at afdække ansøgerens kvalifikationer. Ansættelsesudvalget kan hermed få mulighed for at vurdere kandidaterne på baggrund af deres besvarelser, før der gives adgang til stamdata, cv. mv., som indeholder oplysninger om fx alder, køn og etnicitet.

#### *Sløring af data*

Sløring af data foregår typisk direkte i ansøgning, cv og andre dokumenter ved hjælp af

machine learning, hvor et program fjerner billeder, erstatter navne med numre og gennemgår ansøgerens dokumenter for øvrige informationer om køn, alder, etnicitet samt andre stamdata, som man ønsker sløret. Disse fjernes automatisk, og ansættelsesudvalget får efterfølgende adgang til de anonymiserede dokumenter.

Teknologien er forholdsvis ny, der er relativt få udbydere, og der er stor usikkerhed ift. at identificere og sløre de ønskede oplysninger fuldt ud, herunder fx fange en vending som 'enlig far til to'. For nuværende er vurderingen, at det ikke vil reducere problemstillingen mærkbart udelukkende at sløre på baggrund af et enkelt parameter i stedet for flere.

Formålet med markedsafdækningen har været at afklare, om der findes anonymiseringsværktøjer, der kan anvendes i KK enten som selvstændigt system, eller som et tillæg til KK's nuværende rekrutteringssystem (se bilag 4).

På baggrund af markedsafdækningen er det ØKF's samlede vurdering, at ingen af de identificerede rekrutteringssystemer på det nuværende marked lever op til de krav KK, som en professionel og stor offentlig arbejdsplads med ca. 8.500 årlige rekrutteringer har. En afgørende faktor i ØKF's vurdering har været, at KK i dag har en central organisering af annoncering og rekruttering, der har samlet specialviden om rekruttering med det formål at understøtte en effektiv eksekvering og professionel udarbejdelse af stillingsopslag, compliance ift. gældende regler og love samt branding af KK som arbejdsplads gennem en kompetent praksis ift. rekrutteringsprocessen.

I forbindelse med markedsanalysen har ØKF været i dialog med en række større danske private arbejdspladser som fx Rambøll, Novo Nordisk og ATP samt andre store kommuner som fx Aalborg, Aarhus og Odense. Ingen af de undersøgte arbejdspladser bruger i dag en systemløsning til at fremme ligebehandling i ansættelsesprocessen. Arbejdspladserne har i større grad fokus på at arbejde med kulturen og understøtte diversitet på arbejdspladsen for blandt andet at reducere bias i forbindelse med ansættelsesprocesser. ØKF har herudover været i dialog med flere offentlige arbejdspladser i Norge, Sverige og Tyskland for at afklare, hvordan de arbejder med anonymisering af jobansøgere. Der er ingen af disse arbejdspladser, der for nuværende arbejder med anonymisering af jobansøgere.

ØKF er herudover i løbende dialog med KK's nuværende leverandør af rekrutteringssystemet Talent Recruiter om muligheder for på sigt at udvikle en screeningfunktion, der kan understøtte øget grad af anonymisering. Såfremt der kan udvikles en sådan screeningsfunktion, vil ØKF gennemføre en afprøvning heraf og vurdere, om funktionen kan ibrugtages i KK, evt. som en forsøgsordning.

-

## Yderligere igangsatte tiltag til at fremme ligebehandlingen af ansøgere i KK

Sideløbende med medlemsforslaget om anonymisering af jobansøgninger i KK har der været gennemført en inklusionsmåling, der undersøger barrierer for kvinders vej til topledertilstande på tværs af kommunens forvaltninger.

ØU besluttede i forbindelse med behandlingen af resultaterne af inklusionsmålingen den 26. oktober 2021 en række tværgående tiltag, der kan understøtte kønsbalance på toplederniveau. I den forbindelse er det besluttet, at der skal udarbejdes to typer oplysnings- og uddannelsesmateriale til at håndtere implicite bias.

Imødegåelse af implicite bias i relation til rekruttering handler om at adressere ubevidst forskelsbehandling bundet op på køn, etnicitet, uddannelsesbaggrund, alder, fysisk fremtoning mv. Oplysnings- og uddannelsesmateriale vil bidrage til, at ansættelsesudvalget bliver bekendt med eksistensen og effekten af implicite bias, herunder deres egne, og dermed gøre dem i stand til at tage højde for disses betydning for vurderingen af kandidaterne for på den måde at understøtte ligebehandling af jobansøgninger.

De to typer af oplysnings- og uddannelsesmateriale til at håndtere implicite bias er:

- Oplysnings- og uddannelsesmateriale målrettet ansættelsesudvalg, som bliver en integreret del af rekrutteringsprocessen.
- Oplysnings- og uddannelsesmateriale målrettet ledere i relation til karriereudvikling af deres medarbejdere.

I forhold til styrkelse af rekrutteringsprocessen vil der blive udarbejdet tværgående anbefalinger og vejledninger, der kan styrke rekrutteringsprocessen og understøtte et kønsneutralt sprog. Forvaltningerne kan gøre brug af materialet ifm. rekruttering af ledere og medarbejdere i øvrigt.

Materiale vil konkret indeholde anbefalinger og vejledning i forhold til:

- udfærdigelse af stillingsbeskrivelser, herunder i forhold til kortlægning af efterspurgte og prioriterede kompetencer samt beskrivelse af konkrete opgaver (der kan f.eks. udarbejdes skabeloner, eksempler mv. til brug for kortlægningen),
- en balanceret anvendelse af annoncering og search, der bedst muligt afspejler det kortlagte behov,

- systematisk fokus på de vigtigste kompetencer ved vurderingen af kandidater i hele rekrutteringsforløbet,
- formulering af jobopslag i kønsneutralt sprog, herunder henvisning til den kommunikationsvejledning, der pt. udfærdiges i forbindelse med kommunens LGBTI+ politik.

Ovenstående tiltag vil blive implementeret i relevante vejledninger og cirkulærer, herunder cirkulære vedr. Opslag og ansættelser i Københavns Kommune - procedurer og regler.

Det forventes, at alle ansættelsesudvalg har adgang til materialet i efteråret 2022.

ØKF har herudover undersøgt, om der kan trækkes relevant data til at belyse, om der er ligebehandling i ansættelsesprocesserne i KK. Da kandidaterne ikke oplyser om køn, alder og etnicitet i KK i rekrutteringssystemet, er det dog ikke for nuværende et datagrundlag, som samlet og entydigt vil kunne belyse dette. Det kan imidlertid nævnes, at inklusionsmåling på toplederniveau i KK ikke viser indikationer på, at der er udfordringer med ligebehandling i ansættelsesprocessen på lederniveau i KK, og at kandidaterne generelt vurderes ud fra deres kvalifikationer og erfaring.

ØKF vurderer på den baggrund, at det videre arbejde med konkrete tiltag til at fremme ligebehandling af ansøgere er håndteret.

## Økonomi

Indstillingen har ingen økonomiske konsekvenser, idet finansiering af oplysnings- og uddannelsesmateriale er håndteret i opfølgningen på inklusionsmålingen.

## Videre proces

ØKF vil fortsat følge markedsudviklingen tæt og fortsætte dialogen med KK's nuværende leverandør af rekrutteringssystemet Talent Recruiter om udviklingen af en anonymiseringsfunktion. ØKF følger op overfor ØU, hvis der åbner sig nye relevante muligheder.

Det forventes, at alle ansættelsesudvalg har adgang til oplysnings- og uddannelsesmateriale i efteråret 2022.

Søren Hartmann Hede

/Mads Grønvall

## Beslutning

Dagsordenpunkt 2: Opfølgning på medlemsforslag om anonymisering af jobansøgninger og det videre arbejde med fremme af ligebehandling af ansøgere i Københavns Kommune (2022-0017367)

**Økonomiudvalgets beslutning i mødet den 29. marts 2022**

Indstillingens 1.-3. at-punkt blev taget til efterretning uden afstemning.

Indstillingens 4. at-punkt blev godkendt uden afstemning.

Et samlet Økonomiudvalg afgav følgende protokolbemærkning:

”ØU ønsker, at 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.”

Enhedslisten og Radikale Venstre afgav følgende protokolbemærkning:

Partierne er tilfredse med, at ØKF følger markedsudviklingen tæt i forhold til udviklingen af rekrutteringssystemer som automatisk kan sikre en anonymisering af ansøgninger, der samtidig gør det muligt at lave den kvalificerede vurdering i forbindelse med ansættelsesprocesser.



## Bilag 2

### Status på markedsudviklingen af systemtekniske løsninger til anonymisering af jobansøgninger

20-12-2022

Sagsnummer i F2

Dokumentnummer i F2  
1958641

Sagsnummer eDoc

Sagsbehandler

#### Resumé

Bilaget giver en status på markedsudviklingen af systemtekniske løsninger til anonymisering af jobansøgninger samt en status på systemudviklingen hos de leverandører, som indgik i den tidligere markedsanalyse fra november 2021. Bilaget indeholder desuden en opdateret beskrivelse af danske arbejdspladsers brug af anonymisering af jobansøgninger.

#### Sagsfremstilling

I forbindelse med besvarelsen af medlemsforslag om anonymisering af jobansøgere forelagt Økonomiudvalget (ØU) den 19. august 2021, afdækkede Økonomiforvaltningen (ØKF) i november 2021 markedet for software, der kan understøtte anonymisering af jobansøgninger, hvor kandidaternes køn, alder og etnicitet sløres for ansættelsesudvalget.

Med afsæt i ØU's protokolbemærkning til sag "Opfølgning på medlemsforslag om anonymisering af jobansøgninger og det videre arbejde med fremme af ligebehandling af ansøgere i Københavns Kommune (KK)" (2022-0017367) har ØKF i september 2022 gennemført en opdatering af markedsanalysen. Nedenfor gives en status på markedet samt en beskrivelse af nye udviklingstiltag hos de udbydere, som indgik i undersøgelsen i 2021. ØKF har været i kontakt med seks ud af syv udbydere som indgik i den tidligere markedsanalyse. Virksomheden Damvad ønskede ikke at deltage igen:

- Talent Attract (DK)
- Innoflow (DK)
- Recrutio (DK)
- Varbi (SE)
- TribePad (UK)
- MeVitae (UK)
- Talent Recruiter (DK)
- ~~Damvad (DK)~~

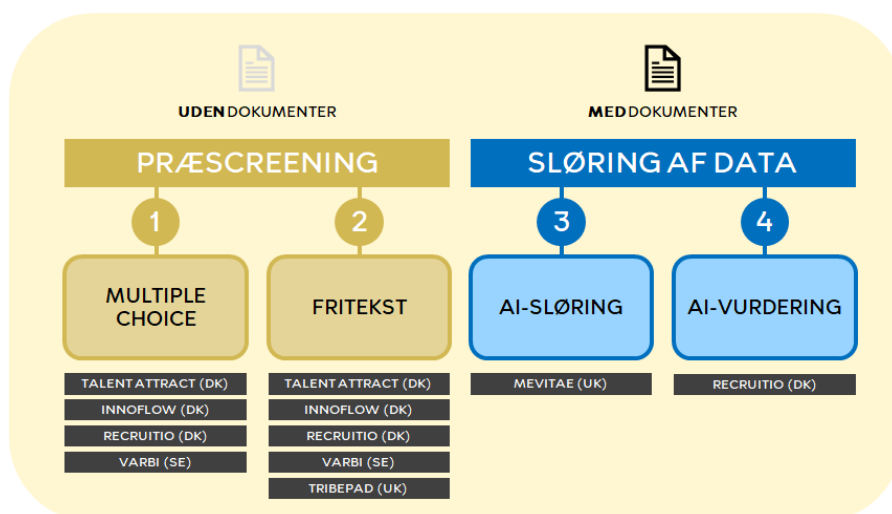
ØKF har derudover kontaktet de samme offentlige og private arbejdspladser, som indgik i markedsanalysen i 2021 for at høre om deres erfaringer med anonymisering af jobansøgninger.

#### *Overordnede tendenser på markedet for elektronisk understøttelse af anonymisering af jobansøgninger*

Samtlige udbydere beskriver, at der er en stigende interesse for anonymisering af jobansøgninger på markedet, men at kunderne fortsat tøver med at anonymisere jobansøgningerne. Markedet har ikke ændret sig væsentligt det seneste år. Et enkelt firma har udviklet en ny algoritme der sikrer fuld anonymitet. Da algoritmen kun har været anvendt i begrænset omfang er det fortsat ØKF's vurdering, at ingen systemer er modne til at blive implementeret i KK. Markedet synes at være længst fremme i Storbritannien, hvor både private og offentlige arbejdspladser eksperimenterer med anonymisering af jobansøgninger på et udsnit af deres rekrutteringer.

Den mest udbredte praksis for anonymisering af jobansøgninger er fortsat, at ansøgerne holdes anonyme indtil et vist punkt i rekrutteringsprocessen, hvorefter ansættelsesudvalget får adgang til ansøgernes stamoplysninger og eventuelle billede. Dette vil typisk ske umiddelbart før første samtale.

I den oprindelige indstilling fra 2021 beskrev ØKF to overordnede tilgange til systemunderstøttet anonymisering af jobansøgninger - præscreening og sløring af data. I denne opdaterede analyse er disse to tilgange yderligere opdelt i to, således at der nu i alt beskrives fire tilgange:



**Præscreening:** Fremfor at uploade egne dokumenter som CV og ansøgning, skal ansøgeren forholde sig til allerede definerede spørgsmål eller opgaver. Det kan gøres på to måder:

- Multiple choice: Svarkategorierne er låste, så ansøgeren ikke kan afsløre stamdata. Spørgsmålene kan vedrøre kompetencer, erfaring, motivation mv. og ansøgeren kan svare ja/nej eller på en skala (fx 1-5). Det er også muligt at præsentere ansøgeren for en række scenarier, hvor vedkommende skal vælge, hvad man vil gøre i en given situation, og man kan også benytte tests som fx IQ-test. Fuld anonymitet er sikret.
- Fritekst: Svarmulighederne er åbne, så der er en risiko for, at ansøgeren afslører stamdata. Ansøgeren kan ud over spørgsmål og tests blive bedt om at løse en case, der relaterer sig til jobbet. Hvis fuld anonymitet skal sikres, kræver det, at man efterfølgende slører besvarelsenerne manuelt eller ved hjælp af artificial intelligence (AI).

Sløring af data: Ansøgeren uploader egne dokumenter som CV og ansøgning, men ansættelsesudvalget får ikke adgang til de originale dokumenter, hvor stamdata fremgår. Det kan gøres på to måder:

- AI-sløring: En algoritme gennemgår ansøgerens dokumenter og slører de oplysninger, der kan røbe stamdata. MeVitae, som er den eneste udbyder af løsningen, vurderer at algoritmen vil kunne sløre ca. 97 % af de oplysninger, der røber køn og alder, mens etnicitet er sværere at sløre. Fuld anonymitet er dermed ikke sikret.
- AI-vurdering: En algoritme gennemgår både jobopslag og ansøgernes CV'er, sammenholder disse og vurderer automatisk kandidaterne ift. hvor godt et match, der er mellem kandidat og krav til stillingen. Denne tilgang er ny og sikrer fuld anonymitet.

"Multiple choice" sikrer anonymitet, men begrænser ansøgerens muligheder for at udtrykke væsentlige nuancer, som kan være relevante for vurdering af match. "Fritekst" giver ansøgeren denne mulighed, men ansøgerens besvarelser skal efterfølgende gennemgås og sløres. "AI-sløring" tillader ansøgeren at uploade egne dokumenter, hvilket gør det nemmere for ansøgeren at genbruge egne dokumenter, men fuld sløring er ikke sikret. "AI-vurdering" inddrager ligeledes ansøgerens egne dokumenter, men metoden er ny, og erfaringerne med denne tilgang er derfor begrænsede.

De udbydere, der beskrives i det følgende afsnit, benytter hver især én eller flere af disse tilgange, og de nævnte ulemper ved tilgangene vil derfor udgøre en barriere for KK's muligheder for at anonymisere jobansøgninger på nuværende tidspunkt.

### Beskrivelser af udbydere

I det følgende gives en opdatering på de udbydere, der indgik i markedsanalysen i 2021.

Talent Attract (DK) er et dansk rekrutteringssystem, der automatisk vurderer, hvor godt kandidaterne passer til en givet stilling på tre overordnede parametre; arbejdskultur, kompetencer og personlighed. Ansættelsesudvalget vælger på forhånd den profil, de søger, og får siden adgang til en anonymiseret og rangeret oversigt over kandidater. Kandidaterne skal svare på en række spørgsmål med faste svarkategorier, og det er derfor muligt at sikre fuld anonymitet.

Det er muligt at tilføje cases, men her vil man skulle gennemgå kandidaternes svar manuelt for at sikre anonymitet. Man kan også vælge at introducere en case mellem første og anden samtale. Test og cases kan besvares med billeder, tale eller video, hvilket betyder det ikke kan anonymiseres. Talent Attract har desuden implementeret en ny funktion, der sikrer, at ansættelsesudvalget ikke har adgang til hinandens vurderinger, før vurderingerne er afgivet.

Talent Attract oplyser, at de siden sidst ikke har fået nye kunder, som anvender muligheden for anonymisering.

Innoflow (DK) er et dansk rekrutteringssystem, der har specialiseret sig i case-baseret rekruttering. Fremfor at kandidater udvælges på baggrund af ansøgning og CV, skal de besvare en eller flere cases eller beskrive, hvad de ville gøre i bestemte arbejdssituationer. Innoflow kan både benyttes som rekrutteringssystem eller som et supplement i rekrutteringen.

Innoflow har videreudviklet deres produkt med henblik på at løfte kvaliteten af deres cases samt gøre ansøgningsprocessen nemmere og mere intuitiv for kandidaterne. Kandidaterne kan nu scanne en QR-kode og gennemføre ansøgningen på smartphone, hvor små videoklip med virkelighedsnære scenarier kombineres med multiple choice-spørgsmål. Ansøgningsprocessen kan gennemføres på mellem 10-30 minutter, og ansættelsesudvalget kan fortsat vælge, om man også vil have adgang til et CV før samtalen.

Innoflow har også udviklet en automatisk vurdering af kandidaternes besvarelser, hvorved ansættelsesudvalget fx kan vælge at indkalde de fem kandidater med de højest vurderede besvarelser til en samtale – uden at vide mere om kandidaterne. Denne funktion virker i øjeblikket kun på multiple choice-besvarelser, men Innoflow arbejder på en AI-baseret løsning til fritekstbesvarelser. For at sikre fuld anonymisering af fritekstbesvarelser, skal disse altså på nuværende tidspunkt gennemgås enten af kunden eller af en konsulent fra Innoflow.

Siden sidst er mindre og mellemstore danske virksomheder begyndt at bruge Innoflow, og flere kommuner har henvendt sig med interesse i

anonymiseret, case-baseret rekruttering – heriblandt Vallensbæk, Ballerup og Esbjerg.

Innoverflow overvejer fortsat ikke muligheden for at inkorporere AI, der kan sløre CV'er, da de mener, at case-baseret rekruttering giver et bedre resultat, samt at teknologien endnu ikke er god nok.

Recruitio (DK) er et dansk rekrutteringssystem, som for nyligt har lanceret en egenudviklet AI-teknologi, som kan vurdere, hvor godt et givet CV matcher et givet jobopslag. Algoritmen vurderer kandidaterne ud fra de kriterier, som indgår i jobopslaget, og ansættelsesudvalget præsenteres således for en prioriteret liste af kandidater, uden at de har læst et eneste CV. Algoritmen ignorerer parametre som køn, alder og etnicitet (også i formuleringer) og fokuserer udelukkende på kvalifikationer, og Recruitio arbejder på at udvikle algoritmen, så også kan bruges på ansøgninger.

Recruitio vurderer, at algoritmen er pålidelig, når den har været anvendt på to-tre lignende stillinger. Flere mindre og mellemstore virksomheder bruger algoritmen i Danmark. Når algoritmen har været afprøvet i længere tid, vil ØKF ex. i forbindelse med den næste markedsundersøgelse i 2023 undersøge disse virksomheders erfaring med Recruitio.

Recruitio har siden sidst også implementeret et statistikmodul, der måler på en række relevante KPI'er, fx hvilke kanaler, kandidaterne kommer fra, ansættelsesprocessens længde samt hvor i processen kandidaterne eventuelt falder fra.

Varbi (SE) er et svensk rekrutteringssystem, som tilbyder anonymiseret rekruttering, ved at kandidaterne besvarer en række kompetencebaserede spørgsmål. Varbi tilbyder både multiple choice-spørgsmål og spørgsmål med fritekst-svarmulighed, og som kunde kan man derfor selv vælge, om man ønsker at gennemføre en fuldt anonymiseret rekruttering.

Varbi har siden sidst ikke udviklet på deres anonymiseringsdel. De har lavet løbende opdateringer og udviklinger af deres system på baggrund af kundernes ønsker, men da ingen har henvendt sig med yderligere ønsker til anonymisering, har dette ikke været prioriteret.

Mange svenske kommuner bruger fortsat Varbi, og enkelte har erfaring med at anonymisere jobansøgningerne – heriblandt Stockholms Stad og Upplands Väsby Kommune.

TribePad (GB) er et britisk rekrutteringssystem, hvori kandidaterne skal besvare en række spørgsmål om kompetencer, erfaring og motivation, og hvor ansættelsesudvalget får adgang til en anonym oversigt over

kandidaterne og deres besvarelser. Da kandidaterne svarer i fritekstfelter, kræver en fuld anonymisering, at svarene efterfølgende gennemgås og sløres manuelt.

TribePad har siden sidst udviklet et analysemodul, der gør det muligt at måle på resultaterne af den anonyme rekrutteringsproces sammenlignet med en tilsvarende ikke-anonymiseret rekrutteringsproces. På parametre som køn, alder, etnicitet og geografi kan man således få et indblik i, hvem der kommer videre til samtale, hvem der bliver ansat mv.

TribePad har stor erfaring med den offentlige sektor, og har mange store offentlige kunder i UK. Siden sidst har TribePad fået ca. 30 nye kunder både i og udenfor UK, og de vurderer, at ca. halvdelen af deres kunder benytter anonymisering af jobansøgninger i et eller andet omfang.

MeVitae (GB) er en britisk virksomhed, der har udviklet et stykke AI-baseret software, der automatisk fjerner de oplysninger i en ansøgning eller et CV, der kan afsløre kandidatens køn, alder eller etnicitet - samt op mod 20 andre parametre. MeVitae vurderer, at de i engelsksprogede ansøgninger kan fjerne 97 % af alle oplysninger vedrørende køn og alder, mens etnicitet er betydeligt sværere at sløre.

Algoritmen kan også anonymisere tekst i billeder, fjerne billeder af personer (mens andre billeder beholdes) og skelne mellem datoer, der skal sløres, og datoer, der ikke skal sløres. Dokumenter anonymiseres i det øjeblik, de er uploadede.

MeVitae arbejder løbende på at træne algoritmen i flere sprog og forsøger i øjeblikket at løse problemet med kønnede sprog som spansk og Italiensk. MeVitae forventer, at de i løbet af et par måneder vil kunne anonymisere køn og alder på dansk, men de har svært ved at vurdere succesraten på etnicitet. MeVitae kan integreres i over 20 rekrutterings-systemer og kan også benyttes på dokumenter, der ligger i Dropbox eller på SharePoint.

Talent Recruiter (TR) er KK's rekrutteringssystem. Systemet leveres af Talentech (TT). TR har et statistikmodul, der måler på en række relevante KPI'er så man kan følge hvad der sker med kandidaterne i rekrutteringsforløbet.

TT meldte i Q1, 2021, at de ville udvikle en anonymiseringsfacilitet i TR uden dog at kunne præcisere, i hvilken grad anonymisering af kandidatprofilerne vil kunne opnås.

TT har endnu ikke udarbejdet en detaljeret produktbeskrivelse, men TT forventer, at løsningen lægger vægt på screeningsspørgsmål og test

for at holde fokus på kompetencer og resultater, og at kandidaten forbliver anonym frem til ansættelsessamtalen.

TT's oprindelige tidsmæssige udspil i forhold til lancering af model for anonymiseringsfaciliteten var Q4, 2022. Modellen er endnu ikke udviklet, og TT arbejder i øjeblikket med en tidsplan, hvor de vil kunne præsentere modellen for anonymiseringsfaciliteten i Q2, 2023. TT kan ikke fastsætte tidspunkt for implementering af løsningen, men peger indikativt på Q3, 2023.

Relevansen af TT's kommende anonymiseringsløsning er behæftet med usikkerheder for KK, og ØKF vil følge udviklingen af faciliteten tæt i 2023.

#### Erfaringer fra andre danske arbejdspladser

ØKF har kontaktet de samme arbejdspladser som indgik i markedsundersøgelsen i 2021. Anonymisering af jobansøgninger er fortsat ikke udbredt på danske arbejdspladser, hverken offentlige eller private.

Fokus på ligebehandling sker typisk gennem arbejdet med inkluderende og neutralt sprogbrug i jobannoncerne, samt uddannelse af ledere og ansættelsesudvalg omkring egne bias.

Desuden har visse arbejdspladser et direkte fokus på at rekruttere mangfoldigt, og arbejder derfor ikke med anonymisering af jobansøgere.

Undtagelserne er KVINFO, der har anonymiseret ansøgningerne siden 2020, og Århus Kommune, der gennemfører et toårigt pilotforsøg fra primo 2023.

#### *Offentlige arbejdspladser*

Aalborg Kommune har ikke erfaring med anonymisering af jobansøgninger, men har etableret et mangfoldighedsudvalg for at fremme ligestilling og mangfoldighed i kommunen. De har i den forbindelse udarbejdet et idekatalog i samarbejde med Integrationsrådet i kommunen. Kataloget er ment som inspiration til de forskellige forvaltninger omkring, hvordan de kan styrke diversiteten med fokus på etnicitet.

Odense Kommune har valgt ikke at rekruttere anonymt, da de ikke har kunnet finde en leverandør, som kan levere et tilfredsstillende elektronisk værktøj til det. Derfor kigger de i stedet på andre redskaber og arbejder med uddannelse af ledere ift. rekruttering og bias.

Region Syddanmark anonymiserer ikke jobansøgninger, men har i stedet øget deres fokus på mangfoldighedsindsatser.

De øvrige regioner (Hovedstaden, Midtjylland, Nordjylland og Sjælland) anonymiserer ikke jobansøgninger og har ikke givet udtryk for aktuelle overvejelser herom.

Malmø Stad (SE) henviser til deres hjemmeside for en beskrivelse af rekrutteringsprocessen. Her fremgår det, at man ikke anonymiserer jobansøgninger, men at Malmø Kommune i stedet har valgt ikke at tage imod motiverede ansøgninger, men alene CV mv. Dette begrundes med, at oplysningerne i den motiverede ansøgning ofte har personlig og privat karakter, og at man i stedet ønsker at skabe en så objektiv og inkluderende rekrutteringsproces som muligt, hvor fokus er på kompetencer. Kandidaten uploader derfor kun CV og skal herudover besvare en række spørgsmål, som søger at uddybe oplysningerne i CV'et.

Århus Kommune har igangsat et forsøg med anonymisering af jobansøgningerne. Se bilag 3.

#### *Private arbejdspladser*

Rambøll har bevidst fravalgt at anonymisere jobansøgninger, da de i stedet ønsker at gøre en aktiv indsats for at øge mangfoldigheden på arbejdspladsen. De arbejder i stedet med sproget i jobopslagene og har fokus på at skrive neutralt og inkluderende. Ligeledes arbejder Rambøll med at uddanne ledere og ansættelsesudvalg ift. bias.

Tryg anonymiserer ikke jobansøgninger og overvejer det heller ikke. Tryg overvejer i øjeblikket heller ikke at ændre deres rekrutteringsproces på anden vis.

#### *Foreninger, NGO'er mv.*

Dansk Kvindesamfund anonymiserer ikke jobansøgninger og overvejer det heller ikke. De ansætter relativt sjældent nye medarbejdere og som oftest er det på frivillig basis.

Foreningen Lige Adgang (tidl. Foreningen Nydansker) har bevidst fravalgt ikke at anonymisere jobansøgninger, da de har et ønske om aktivt at kunne rekruttere mangfoldigt. De arbejder i stedet med sproget i stillingsopslagene og har fokus på at skrive dem i et neutralt og inkluderende sprog, hvilket har været med til at øge antallet af ansøgninger til deres opslåede stillinger – og herunder også øget antallet af ansøgere fra underrepræsenterede grupper. I stillingsopslagene har de således fokuseret på at beskrive arbejdspladsen og arbejdsgangene fremfor at opliste en række forventede kompetencer. Ifølge Foreningen Lige Adgang er det med til at sikre, at flere potentielle ansøgere kan se sig selv på arbejdspladsen og får lyst til at søge jobbet. Derudover arbejder de også med at uddanne ansættelsesudvalg ift. bias. Foreningen Lige

Adgang ser også gode perspektiver i at indkalde på baggrund af lønningen af en case, men det er ikke noget, de har arbejdet konkret med endnu.

Kvinderådet har bevidst fravalgt at anonymisere jobansøgninger, da de gerne aktivt vil kunne rekruttere mangfoldigt for at sikre diversitet i medarbejdergruppen.

KVINFO anonymiserer jobansøgninger, men processen er manuel og kræver derfor et ekstra tidsforbrug. Anonymisering af jobansøgninger kombineres med brugen af test til andensamtalen. KVINFO begrundede denne metode med, at de således kan fokusere på kandidaternes kompetencer og eliminere bias. Hvis to kandidater efter anden samtale ligger på helt samme niveau, så ansættes der ud fra et mangfoldighedsprincip. KVINFO er ligeledes begyndt at arbejde med sproget i jobopslagene og har øget fokus på at skrive dem i et neutralt og inkluderende sprog, ligesom de uddanner deres personale og ansættelsesudvalg ift. bias.

Ældre Sagen anonymiserer ikke jobansøgninger, men er opmærksomme på dagsordenen, særligt ift. deres egen interessentgruppe og aldersdiversitet på arbejdspladser.

Følgende arbejdspladser er ikke vendt tilbage på vores henvendelse:

- ATP
- Kommunernes Landsforening
- Novo Nordisk
- Oslo kommune
- Stockholm Stad
- Tårnby Kommune
- Økonomistyrelsen

# 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. Udbyderne 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 implicitte 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.



## Bilag 3

### Status på markedsudviklingen af systemtekniske løsninger til anonymisering af jobansøgninger

#### Resumé

I bilaget gives en status på markedsudviklingen af systemtekniske løsninger til anonymisering af jobansøgninger samt status på systemudviklingen hos de udbydere, som indgik i den seneste markedsafdækning i 2022. Bilaget indeholder desuden en opdateret beskrivelse af danske arbejdspladsers brug af anonymisering af jobansøgninger.

#### Sagsfremstilling

I forbindelse med besvarelsen af medlemsforslag om anonymisering af jobansøgere, forelagt Økonomiudvalget den 19. august 2021, afdækkede Økonomiforvaltningen (ØKF) i november 2021 markedet for software, der kan understøtte anonymisering af jobansøgninger, hvor kandidaternes køn, alder og etnicitet sløres for ansættelsesudvalget. I september 2022 gennemførte ØKF en opdateret markedsafdækning.

I dette bilag gives en opdatering for 2023, der beskriver markedet for systemudbydere samt nye udviklingstiltag hos de udbydere, som indgik i afdækningen i 2022. Beskrivelserne baserer sig på online interviews med udbyderne af ca. en times varighed. Dertil gives en status på danske arbejdspladsers erfaringer med anonymisering af jobansøgninger, som primært baserer sig på telefoninterviews og email-udveksling.

I mafdækningen indgår de seks udbydere fra sidste års afdækning samt yderligere to nye udbydere, DivERS og Signatur. Endelig gives en status på Københavns Kommunes nuværende udbyder Talentechs arbejde med at udvikle et anonymiseringsmodul i Talent Recruiter.

På markedet ses fortsat to overordnede tilgange til systembaseret anonymisering af jobansøgninger, som hver kan inddeles i to underkategorier, jf. nedenstående figur:

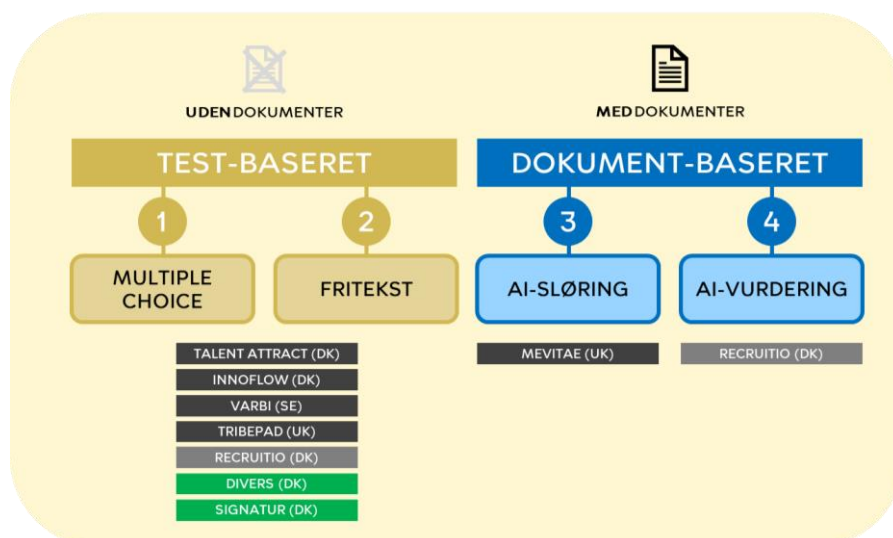
6-11-2023

Sagsnummer i F2  
2023 - 13781

Dokumentnummer i F2  
3749113

Sagsnummer eDoc  
2023-0347552

Sagsbehandler  
Kirstine Hovgaard Rubinstein



Figur 1: Fire tilgange til systembaseret anonymisering af jobansøgninger

Test-baseret anonymisering foregår ved, at ansøgerne skal besvare en række spørgsmål eller løse en opgave, test eller case i stedet for at uploade egne dokumenter som fx cv og ansøgning. Med fastlåste svarkategorier (multiple choice) kan man sikre 100 % anonymitet, mens man med frittekst-svar risikerer, at ansøgerne selv afslører fx køn, alder og etnicitet. Sikkerhed for fuld anonymisering ved sidstnævnte metode kræver således manuel efterbehandling.

Dokument-baseret anonymisering foregår ved, at ansøgerne uploader dokumenter som fx ansøgning og cv, hvorefter dokumenterne gennemgås af AI-teknologi. Med AI-sløring modtager ansættelsesudvalget slørede udgaver af dokumenterne, hvor fx køn, alder og etnicitet ikke fremgår. Med AI-vurdering modtager ansættelsesudvalget ingen dokumenter, men AI gennemgår jobopslag og dokumenter, og vurderer på den baggrund automatisk hvor godt matchet er mellem kandidat og krav til stillingen. AI-vurdering sikrer 100 % anonymitet, mens der med AI-sløring ikke kan garanteres, at der ikke slipper afslørende informationer igennem.

Nedenfor gives status på i alt ni udbydere:

1. Talent Attract (DK)
2. InnoFlow (DK)
3. Recrutio (DK)
4. Varbi (SE)
5. TribePad (UK)
6. MeVitae (UK)
7. Signatur (DK) (ny)
8. DivERS (DK) (ny)
9. Talent Recruiter (DK)

Det er ØKF's vurdering, at der siden seneste markedsafdækning ikke er sket en afgørende ny udvikling på området, idet de kontaktede udbydere dog fortsat har videreudviklet deres systemer.

**Talent Attract (DK)** er et dansk rekrutteringssystem, der kan sikre fuld anonymisering ved, at ansøgerne, fremfor at uploade dokumenter, skal svare på en række spørgsmål med faste svarkategorier. Systemet vurderer automatisk kandidaterne på tre overordnede parametre; arbejdskultur, kompetencer og personlighed. Hvert medlem af ansættelsesudvalget kan lave sin egen vurdering af hver kandidat, og medlemmerne har ikke adgang til hinandens vurderinger, før de har afgivet deres egen. Man kan også tilføje cases og åbne spørgsmål, men her er anonymitet ikke sikret, og besvarelsene vil derfor skulle sløres manuelt.

Talent Attract har siden sidste år tilføjet et testmodul, der fx kan teste ansøgernes excel-færdigheder eller andre konkrete kompetencer med relevans for den pågældende stilling. Derudover eksperimenterer Talent Attract med at bruge Microsofts AI-chatbot som et hjælperedskab til at skrive stillingsopslag i biasfrit sprog.

Talent Attracts kunder er primært mindre og mellemstore danske virksomheder, fx MARTIC og Europæiske ERV, som dog ikke anvender muligheden for anonymisering.

**Innoflow (DK)** er et dansk rekrutteringssystem, der har specialiseret sig i case-baseret rekruttering. I stedet for at ansøgerne skal uploade dokumenter, skal de besvare en eller flere cases eller beskrive, hvad de ville gøre i bestemte arbejdssituationer. For at sikre fuld anonymisering af case-besvarelser, skal disse på nuværende tidspunkt gennemgås manuelt og sløres. Ansættelsesudvalget får adgang til en anonymiseret oversigt over kandidater.

Siden sidste år har Innoflow fokuseret på at færdigudvikle et modul med multiple choice-tests, der sikrer fuld anonymitet. Modulet indeholder også en funktion, der automatisk vurderer kandidaterne. Innoflow vurderer, at et rekrutteringsprojekt skal indeholde minimum 15 spørgsmål, og at ansøgningen tager ca. 10 minutter for jobs med lav kompleksitet og ca. 30 minutter for jobs med høj kompleksitet. Innoflow er desuden begyndt at anvende AI til at udvikle cases, der er skræddersyet til den enkelte organisation og stilling.

Innoflow har både mindre, mellemstore og store danske og udenlandske virksomheder som kunder, fx Cisco, Dansk Industri og Vivino, og de fleste benytter cases som et alternativ til ansøgning og CV, hvorved der altså ikke er tale om fuld anonymisering. Innoflows platform og

organisation kan skaleres i forhold til kundens og kan således håndtere tusindvis af samtidige brugere.

**Recruitio (DK)** er et dansk rekrutteringssystem, hvis egenudviklede AI-teknologi "TIO" kan vurdere, hvor godt en kandidat passer til et job ved at læse og sammenholde jobopslaget med kandidatens ansøgning og CV. På den baggrund tildeles kandidaten automatisk en score fra 1-5. 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.

Med Recruitio er det muligt at sikre fuld anonymitet, idet ansættelsesudvalget kan vælge at indkalde de kandidater, som TIO har scoret højest, uden at kende mere til kandidaterne. Når kandidaterne er indkaldt til samtale, kan ansættelsesudvalget vælge at få adgang til eventuelle ansøgninger og CV'er.

Det er muligt at bruge TIO som et supplement til en traditionel rekruttering, hvor man som medlem af ansættelsesudvalget kan sammenligne sin egen vurdering af en kandidat med TIO's vurdering og måske få nye perspektiver på sin egen udvælgelses- og bedømmelsesmekanismer.

Recruitio er netop fusioneret med udbyderen Mit-Job (tidligere Speedrecruiters) og har indarbejdet Mit-Jobs "åbne rekrutteringsmodul", hvor ansøgerne skal besvare en række spørgsmål i stedet for at indsende dokumenter. Når kandidaterne har ansøgt ved at besvare spørgsmålene, vil de fremgå anonymt i en oversigt med en score, som systemet automatisk har tildelt dem.

Ansættelsesudvalget kan også selv tildele kandidaterne en score ud fra deres besvarelser, og medlemmerne kan først se andres bedømmelser, når de selv har bedømt kandidaterne. Fravalgte kandidater får et begrundet afslag på baggrund af deres besvarelser, hvilket bidrager til at sikre en bedre kandidatoplevelse. Recruitio har desuden tilføjet et statistikmodul, der bl.a. giver overblik over diversitet i kandidatfeltet.

One.com, har gode erfaringer med TIO, som ved flere lejligheder har gjort dem opmærksomme på kandidater, de selv havde frasorteret, men som viste sig alligevel at være kvalificerede og relevante.

Platformen er bygget på 'native cloud', bruger Amazon Web Services og kan opskaleres. Recruitio er global rekrutteringspartner for Joe & the Juice og har haft flere tusinde kandidater til en enkelt stilling. Den seneste måned har 21.000 nye kandidater oprettet sig i Recruitios løsning.

**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 fritekst-svarmulighed, og kunden kan derfor vælge en fuldt anonymiseret rekruttering.

Siden sidste år har Varbi bl.a. gjort det muligt løbende at anmode kandidater om supplerende oplysninger samt integreret et pre- og onboardingssystem. Varbi har ikke udviklet på anonymiseringsdelen, idet ingen kunder har efterspurgt dette.

Varbi har mange svenske kommuner, regioner og statslige organisationer som kunder, hvoraf flere kan måle sig i størrelse med Københavns Kommune. Varbi kan dog ikke med sikkerhed sige i hvilken grad, kunderne bruger anonymiseringsfunktionen.

**TribePad (UK)** er et britisk rekrutteringssystem, hvor kandidaterne skal besvare spørgsmål om kompetencer, erfaring og motivation, og hvor ansættelsesudvalget får adgang til en anonym oversigt over kandidaterne og deres besvarelser, som både kan være fritekstbesvarelse og multiple choice.

I TribePads system findes et analysemodul, der gør det muligt at måle på resultaterne af den anonyme rekrutteringsproces sammenlignet med en tilsvarende ikke-anonymiseret rekrutteringsproces. På parametre som køn, alder, etnicitet og geografi kan man således få et indblik i, hvem der kommer videre til samtale, hvem der bliver ansat mv.

Siden sidste år har TribePad blandt andet gjort det muligt at udvælge, hvilke specifikke parametre, der skal sløres ifm. en bestemt stilling, hvis man ikke ønsker at sløre alle parametre. TribePad følger udviklingen indenfor AI nøje og forventer på et tidspunkt at kunne bruge AI til sløring af dokumenter som ansøgning og cv.

TribePad har mange offentlige kunder i Storbritannien og har det seneste år fået knap 50 nye kunder, herunder fem kommuner. TribePad vurderer, at særligt de offentlige kunder benytter systemets anonymiseringsfunktion.

**MeVitae (UK)** er en britisk virksomhed med en AI-baseret software, der automatisk kan sløre parametre som navn, køn, alder, etnicitet, geografi, fritidsinteresser og billede i kandidaternes dokumenter. MeVitae kan integreres i over 20 rekrutteringssystemer og kan også benyttes på dokumenter, der ligger i Dropbox eller på SharePoint.

MeVitae har siden sidste år fordoblet teamet, udviklet integrationer til flere rekrutteringssystemer, udvidet med nye parametre som underskrift og uddannelsesinstitution og gjort det muligt at sløre billeder i PDF-filer. Desuden tilbydes nu træningsprogrammer om bias i rekruttering.

MeVitae vurderer, at de i engelsksprogede ansøgninger kan fjerne 97 % af alle oplysninger om køn og alder, mens etnicitet er betydeligt sværere at sløre. Træning af algoritmen i andre sprog end engelsk (fx dansk) er muligt, men kræver reel efterspørgsel fra kunder. MeVitae har siden sidst prioriteret spansk og portugisisk og er nået langt med at kunne anonymisere dokumenter på disse sprog.

MeVitae ønsker ikke at navngive nye kunder, men desk research viser, at store internationale virksomheder som Hogarth Worldwide og Agilisys benytter MeVitae's software. MeVitae er interesserede i et samarbejde, men da oversættelsen til dansk vil kræve flere måneders arbejde, har de behov for, at Københavns Kommune på forhånd forpligter sig til et længerevarende samarbejde.

**DivERS (DK) (ny)** er et dansk rekrutteringssystem udviklet i tæt samarbejde med DTU indenfor de seneste to år. 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 ikke indsende dokumenter, men blot besvare spørgsmålene, hvormed fuld anonymitet er sikret.

Det er muligt at justere og redigere i de spørgsmål og svarkategorier, som systemet foreslår, og man kan vægte spørgsmålene forskelligt, så de giver forskellige "point". Kandidaterne fremgår i en anonymiseret oversigt, og systemet rangerer automatisk kandidaterne, så ansættelsesudvalget i princippet kan indkalde fx top-5 uden at vide mere om dem end deres score.

DivERS blev første gang testet i 2022, hvor de gennemførte tre pilotforsøg - to på DTU og et for Liva Healthcare. Pilotforsøgene kørte parallelt med en traditionel rekrutteringsproces, og i alle tre tilfælde var der over 80 % overlap mellem de kandidater som systemet og den ansættende forsker foretrak. Det skal dog understreges, at forsøgene benyttede en tidligere udgave af systemet, hvor forskerne bag DivERS (og ikke AI) formulerede spørgsmålene på baggrund af jobopslaget.

DivERS kan på nuværende tidspunkt bruges som selvstændigt rekrutteringssystem, og der arbejdes på at lave integrationer til udvalgte rekrutteringssystemer, hvilket forventes færdigudviklet i 2024. DivERS' AI

fungerer i øjeblikket kun på engelsk, men en oversættelse til dansk er undervejs. Platformen er allerede oversat til dansk.

Systemet bygger på en teknologi (microservice architecture), der har til formål at gøre det let at opskalere fra én rekruttering til fx 1.000 rekrutteringer for fx at møde store organisationers behov. DivERS er en lille udbyder, og systemet har endnu ikke været testet i sin nuværende form.

**Signatur (DK)** (ny) er et dansk rekrutteringssystem, som inden længe kan tilbyde fuld anonymisering. Signatur har for nyligt reageret på en henvendelse fra en kunde (Vejle Kommune), som er i gang med et forsøg med manuel sløring, og som ønsker en systembaseret løsning.

I Signatur kan man allerede lave en dokumentfri rekruttering, hvor ansøgerne i stedet skal besvare en række spørgsmål, som enten har faste svarmuligheder (fuld anonymisering) eller fritekstbesvarelse (anonymisering ikke sikret). Det er forventningen, at Signatur i løbet af 4. kvartal 2023, vil kunne tilbyde en anonym kandidatoversigt, hvor kun en udvalgt projektejer kan se oplysninger som navn, køn og alder, og Vejle Kommune forventer at tage løsningen i brug, så snart den er klar.

Signatur har eksisteret siden 1989 og lancerede deres rekrutteringssystem i 2011. Mere end 30 danske kommuner bruger i dag Signatur, bl.a. Randers og Viborg samt flere danske universiteter. Signatur adskiller sig fra de andre udbydere ved at understøtte central annonnehåndtering, som også anvendes i andre kommuner end Københavns Kommune.

**Talent Recruiter (DK)** er Københavns Kommunes nuværende rekrutteringssystem, som hidtil ikke har understøttet anonymisering af jobansøgninger. ØKF har siden 2021 været i dialog med leverandøren Talentech om mulighederne for at anonymisere jobansøgningerne, og Talentech begyndte i starten af 2023 at udvikle et anonymiseringsmodul.

Modulet vil fungere ved, at ansøgere skal besvare nogle spørgsmål og/eller løse nogle tests. I systemet vil man kunne slå en anonymiseringsfunktion til, så ansættelsesudvalget kun ser en anonym kandidatoversigt samt kandidaternes svar. Systemet vil også kunne rangere kandidaterne automatisk på baggrund af deres besvarelser.

Det nye modul er ikke færdigudviklet, og Talentech arbejder på at oversætte det til dansk. Talentech undersøger også muligheden for, at ansøgere ud over deres besvarelser kan uploade ansøgning og CV, uden at ansættelsesudvalget i første omgang har adgang til dokumenterne.

Det er Talentechs vurdering, at det vil være muligt at teste det nye anonymiseringsmodul i løbet af 2024 og på den baggrund afklare, om modulet på sigt kan testes i et egentligt produktionsmiljø.

#### *Status på danske arbejdsgiveres erfaringer med anonymisering af jobansøgninger*

Der er identificeret tre danske arbejdspladser, som har erfaring med delvis systembaseret anonymisering af jobansøgninger. Danmarks Tekniske Universitet (DTU) og Liva Healthcare har begge gennemført forsøg, hvor de parallelt med den traditionelle rekrutteringsproces afprøvede en tidlig udgave af systemet DivERS, hvor ansøgere skal besvare en række kompetence-spørgsmål fremfor at indsende dokumenter. Begge arbejdspladser oplevede, at systemet leverede relevante og kvalificerede kandidater. Århus Kommune er fortsat i gang med et forsøg med delvist systembaseret anonymisering af jobansøgninger, og herudover identificerer analysen syv danske arbejdspladser, som har – eller netop nu gør sig – erfaringer med manuel anonymisering af jobansøgninger; Vejle Kommune, Aalborg Universitet, Institut for menneskeret-tigheder, KVINFO, Lige Adgang, DareGender og Carlsberg.

**Århus Kommune** er i gang med et toårigt forsøg med anonymisering af jobansøgninger i to afdelinger – Borgmesterens Afdeling og Magistratsafdelingen for Kultur og Borger-service.

Århus Kommune har indtil videre gennemført fire rekrutteringer (pr. 10 oktober 2023), og tilbagemeldingen fra Århus er, at ansættelsesudvalgene har oplevet en god proces, hvor de generelt har haft relevante og kvalificerede kandidater til samtale – inklusive nogle, som de ikke nødvendigvis ville have indkaldt på baggrund af deres CV.

Forsøget er også stødt på udfordringer. Den anonymiserede kandidatoversigt i rekrutteringssystemet Emplay har ikke fungeret efter hensigten, og flere har oplevet, at kandidaternes navn eller mailadresse dukker op i systemet. For at sikre anonymisering har Århus Kommune derfor været nødt til at ændre i metoden, så kandidaternes svar nu overføres til et excel-ark, som anonymiseres og sendes til ansættelsesudvalget. Evalueringsarbejdet har også vist sig udfordrende, da Århus Kommune ikke spørger ind til køn, og man ikke må spørge ind til alder. Nogle gange kan oplysningerne findes i CV'et, og kandidatens navn kan give en indikation på køn og etnicitet, men man kan ikke være sikker.

Århus Kommune fortsætter med forsøget, men processen er mere omstændig end forventet, og man har besluttet, at forsøget maksimalt vil omfatte 20 stillinger frem for de planlagte 20-40 stillinger. Det er fortsat planen, at forsøget skal evalueres endeligt i slutningen af 2024, hvor

man vil evaluere på resultater ift. kandidatsammensætning (køn, alder og etnicitet), ansættelsesudvalgenes erfaringer og resursetræk.

**Vejle Kommune** har fra i år indført anonymisering af jobansøgninger i tre afdelinger; Bibliotekerne, Idræt, Events & Fællesskaber og Sundhedshusene, hvor kandidaters navn, køn, alder, etnicitet, bopæl og bilde sløres manuelt. Indtil videre har otte rekrutteringer været anonymiserede, og Vejle Kommune fortsætter på ubestemt tid i de tre afdelinger.

Metoden er manuel og inspireret af KVINFO. En studentermedhjælper i kommunen slører samtlige ansøgninger og CV'er med sorte bokse i Adobe Illustrator, så de nævnte parametre ikke fremgår. Ansættelsesudvalget udvælger kandidater til samtale på denne baggrund og får først adgang til de originale dokumenter forud for samtalen.

Tilbage meldingen fra ansættelsesudvalgene er generelt positiv. Man oplever, at det har rykket ved ens bevidsthed om rekruttering og udvælgelse, at man læser ansøgningerne anderledes, og at man får kandidater til samtale, som man ellers ville have fra valgt.

Opsætningen og tilgangen opleves dog for resursekrævende, og i ansættelsesudvalgene savner man at arbejde i rekrutteringssystemet. Skal forsøget udvides til andre afdelinger, vil det kræve en systembaseret løsning, og Vejle Kommune er derfor i dialog med deres udbyder Signatur om at udvikle rekrutteringssystemet, så anonymisering af jobansøgninger bliver muligt. Næste gang Vejle Kommunes rekrutteringssystem skal i udbud, vil anonymisering også blive en faktor.

I **Aalborg Kommune** har Mangfoldighedsudvalget flere gange foreslået forsøg med anonymisering af jobansøgninger, men Koncernservice i Aalborg Kommune peger på flere udfordringer. For det første kender de ikke til digitale løsninger, der kan anonymisere, og den manuelle proces vil kræve for mange ressourcer. For det andet er der tvivl om, hvorvidt det kan lade sig gøre at fjerne alle parametre 100 %. For det tredje er der skepsis i forhold til, at en spørgsmålsbaseret ansøgning vil være præget af bias hos dem, der formulerer spørgsmålene, og at man mister de "skæve vinkler" på kandidaterne.

I **Odense Kommune** har man haft en interesse i anonymisering af jobansøgninger, men det er ikke lykkedes at finde en digital løsning, der kan sløre 100 %, og det har derfor heller ikke været et krav i seneste udbudsrunde. Odense har dog fjernet de felter, hvor ansøgere skal angive navn, alder og køn.

Ingen af de danske regioner har erfaring med anonymisering af jobansøgninger. Regionerne vurderer bl.a., at det ikke vil være muligt at sikre 100 % anonymisering, og anonymisering har ikke været et behov. I **Region Syddanmark** fokuseres i stedet på at undervise ansættelsesudvalg i at undgå bias i rekrutteringen.

Indenfor universitetsverdenen har DTU gennemført et forsøg med anonymisering, og Aalborg Universitet går snart i gang med et større forsøg. Hverken Århus Universitet, IT-Universitetet, Syddansk Universitet, Roskilde Universitetscenter eller Copenhagen Business School har erfaring med anonymisering. På Roskilde Universitet og IT-Universitet har man drøftet det, men ikke fundet en god løsning, der sikrer 100% anonymitet.

**DTU** gennemførte for flere år siden et rekrutteringsforsøg med manuel sløring, hvilket de oplevede som resursetungt og udfordrende – særligt i forhold til at beslutte, hvad der skal sløres, og hvad, der ikke skal sløres.

I forlængelse af forsøget har forskere på DTU udviklet rekrutteringssystemet DivERS med fokus på anonymisering af jobansøgninger. DTU testede i 2022 en tidlig udgave af DivERS på to rekrutteringer, hvor systemet blev anvendt parallelt med den normale ansættelsesproces. Forsøget foregik ved, at ansættelsesudvalget definerede en række kompetencer, som var vigtige for stillingen. Forskerne formulerede på den baggrund en række spørgsmål, som ansøgerne skulle besvare, og DivERS rangerede herefter kandidaterne på baggrund af deres besvarelse.

Forsøget viste, at systemet udpegede relevante og kvalificerede kandidater, som også blev rangeret højt af de ansættende forskere. Her hæfter DTU sig dog ved, at forskerne var bekendte med forsøget, og at de derfor kan tænkes at have valgt anderledes, end de ellers ville.

DTU forventer at genoptage arbejdet med anonymisering af jobansøgninger i slutningen af 2023 og fokuserer i øjeblikket på andre ligestillings- og mangfoldighedstiltag. Blandt andet arbejdes der med at gøre ansættelsesudvalg bedre til at stille de rigtige spørgsmål og fokusere på de rigtige parametre i deres bedømmelse.

**Aalborg Universitet** besluttede i foråret 2023 at igangsætte et forsøg med anonymisering og har efterfølgende undersøgt mulighederne, indhentet erfaring fra KVINFO og Århus Kommune og planlagt forsøget. Der er forventet opstart på forsøget i slutningen af 2023.

Der afsættes ikke ekstra resurser til forsøget. Det nuværende rekrutteringssystem understøtter ikke anonymisering af jobansøgninger, og da de ikke har kunnet finde en alternativ systemløsning, vil forsøget foregå

ved, at studentermedhjælperne manuelt slører kandidaternes dokumenter, som herefter sendes til ansættelsesudvalget.

Man forventer at sløre parametrene køn, alder, etnicitet, civilstand og fritidsinteresser. Videnskabelige stillinger er en særlig udfordring, da publikationslister afslører, hvem kandidaten er, og universitetet overvejer derfor, om ansøgerne kan nøjes med at vedlægge en liste over de tidsskrifter, de har været publiceret i. Forsøget vil omfatte 15 TAP-stillinger (teknisk-administrativt personale), der vil blive spredt ud over organisationen for ikke at overvælde enkelte områder. Det forsøges at undgå stillinger, hvor der erfaringsmæssigt kommer mange ansøgninger.

Forsøget vil fortsætte ind i 2024, og når det nuværende rekrutteringssystem skal i udbud i starten af 2024, forventes anonymisering at blive enten et krav eller en faktor.

**Digitaliserings- og ligestillingsministeriet** har ikke erfaring med anonymisering af jobansøgninger, og overvejer det heller ikke aktuelt. Både **Medarbejder- og kompetencestyrelsen** og **Økonomistyrelsen** har igennem længere tid overvejet anonymisering af jobansøgninger, men er fortsat i proces med at undersøge mulighederne og har endnu ikke fundet en god model.

**ATP** fjernede for nogle år siden køn, alder og billede i rekrutteringssystemet, hvilket de har fået positive reaktioner på fra kandidaterne – skønt de rekrutterende ledere savner det. De har flere gange overvejet anonymisering af jobansøgninger, men har ikke fundet en god løsning. De overvejede dengang at gå i udbud men valgte at holde fast i Talent Recruiter, som ikke hidtil har understøttet anonymisering.

Flere interesseorganisationer som KVINFO, Lige Adgang, DareGender og Institut for Menneskerettigheder har erfaring med anonymisering af jobansøgninger.

**KVINFO** rekrutterer fortsat anonymt, ved at praktikanter manuelt slører oplysninger i ansøgninger og CV'er. De har ikke ændret noget i deres tilgang siden sidste år, og de oplever stadig, at de lykkes med at ansætte relevante og kvalificerede kandidater.

**Lige Adgang** (tidligere Foreningen Nydansker) bruger anonymisering af jobansøgninger som et supplement i rekrutteringsprocessen for at blive opmærksomme på egne bias. Praktikanter slører ansættelsesdokumenter manuelt, hvorefter ansættelsesudvalgt læser de slørede dokumenter igennem. Inden kandidater udvælges til samtale, får ansættelsesudvalget dog også mulighed for at se de ikke-slørede dokumenter. Lige Adgang ønsker ikke at implementere fuldt anonym rekruttering, da

de aktivt vil sikre, at de ansætter mangfoldigt og i særdeleshed, at de ansætter kandidater med anden etnisk baggrund end dansk.

**DareGender** har anvendt manuel anonymisering af jobansøgninger på en enkelt stilling som programchef, hvor en medarbejder manuelt slørede oplysninger som navn, køn og alder i kandidaternes dokumenter. Foreningen mener, at det er vigtigt at undgå bias i rekrutteringsprocessen, men oplevede, at processen var for resursekrævende, hvorfor de er gået tilbage til et ikke-anonymiseret rekruttering.

**Institut for Menneskerettigheder** gennemførte for nogle år siden et enkelt forsøg med anonymisering af jobansøgninger. Da de modtog 230 ansøgninger og ca. 700 A4-sider, måtte de nedsætte et udvalg af tre medarbejdere, som gennemgik alle ansøgninger og udvalgte 50, som de slørede manuelt og videregav til ansættelsesudvalget. De udvalgte ansøgninger var sløret for køn, alder, etnicitet, handicap og billede. Institut fik Menneskerettigheder oplevede, at processen var resursekrævende og dilemmafyldt – blandt andet var de i tvivl om, om de skulle sløre sprogkunderskaber, som er relevante, men som kan afsløre etnicitet. De oplevede at ansætte en god medarbejder, men hvis de skal gentage forsøget, skal det af resurseårsager foregå systemunderstøttet.

**KL** arbejder på nuværende tidspunkt ikke med anonymisering af jobansøgninger og følger ikke systematisk op på hvordan kommunerne arbejder med det. Hverken Kvinderådet, Dansk Kvindesamfund eller Ældre Sagen har erfaring med anonymisering af jobansøgninger.

Blandt de større, danske virksomheder, som er vendt tilbage på ØKF's henvendelse, har kun Liva Healthcare og Carlsberg gjort sig erfaringer med anonymisering af jobansøgninger. Topdanmark og Salling Group er i overvejelserfasen, mens Novo Nordisk har eksperimenteret med anonymisering af jobansøgninger i andre lande.

**Liva Healthcare** gennemførte i 2022 et forsøg, hvor de benyttede en tidlig udgave af systemet DivERS (se afsnit om DTU) parallelt med en traditionel rekrutteringsproces til én stilling som UX-designer. I Liva Healthcare oplevede man, at systemet umiddelbart leverede flere kompetente kandidater, som man ikke selv havde udvalgt. Dog havde man i kravsspecifikationen, som DivERS genererede spørgsmål ud fra, ved en fejl udeladt, at kandidaterne skulle være bosat i Danmark, hvorfor flere af systemets favoritkandidater alligevel ikke var relevante.

Man konkluderede, at systemet havde potentiale, men at man selv manglede erfaring med at definere de relevante kriterier for en god kandidat. Liva Healthcare gennemførte i sommeren 2022 en større

omrokering på HR-området, og man har endnu ikke besluttet, om man igen vil lave forsøg med anonymisering af jobansøgninger.

**Carlsberg** har kørt et forsøg med anonymisering af jobansøgninger på to stillinger, hvor dokumenter fra flere end 100 kandidater blev gennemgået og sløret manuelt. Resultaterne viste en bedre kønsfordeling blandt de kandidater, der kom til samtale, men processen var tung. Carlsberg er derfor gået i gang med at undersøge markedet for system-baserede løsninger.

**Salling Group** arbejder med at minimere bias i stillingsopslag og undersøger aktivt mulighederne for at implementere anonymisering af jobansøgninger.

**Topdanmark** er i overvejningsfasen og har holdt indledende møder med deres udbyder Talentech, men de har endnu ikke gjort sig tanker om, hvordan og i hvilket omfang, de eventuelt vil gennemføre anonymisering af jobansøgninger

**Novo Nordisk** har eksperimenteret med anonymisering af jobansøgninger i flere af deres udenlandske afdelinger men har ikke umiddelbart planer om at forsøge i deres danske afdeling.

Mangfoldighed er på dagsordenen hos samtlige danske virksomheder, som ØKF har været i kontakt med, men for de flestes vedkommende er anonymisering af jobansøgninger enten ikke en aktuel dagsorden, eller man har vurderet, at der er for mange praktiske udfordringer. ØKF har bl.a. været i kontakt med:

- Arla Foods
- Bestseller
- Coloplast
- Coop Danmark
- Danske Bank
- DLG
- DSB
- DSV
- Jyske Bank
- Salling Group
- United Shipping & Trading

MØDEDATO: 12.12.2023, KL. 15:30

MØDESTED: RÅDHUSET, UDVALGSMØDE PÅ 2. SAL

# Opfølgning på systemunderstøttelse til anonymisering af jobansøgninger i Københavns Kommune

Økonomiudvalget gives en status på markedsudviklingen for systemtekniske løsninger, der kan understøtte ligebehandling af jobansøgere i Københavns Kommune. Økonomiforvaltningen vurderer ikke, at der siden seneste status til Økonomiudvalget den 25. januar 2023 er sket en væsentlig udvikling af systemunderstøttelsen.

## Indstilling

Økonomiforvaltningen indstiller over for Økonomiudvalget,

1. at status på markedsudviklingen, jf. bilag 3, 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 Økonomiudvalget en protokolbemærkning om, at "ØU ønsker, at 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.", jf. bilag 1. I forbindelse med Økonomiudvalgets behandling af sagen "Opfølgning på systemunderstøttelse til anonymisering af jobansøgninger i Københavns Kommune" den 25. januar 2023 ønskede Økonomiudvalget, at Økonomiforvaltningen (ØKF) fortsat følger markedsudviklingen og orienterer Økonomiudvalget om status ultimo 2023, jf. bilag 2.

## Løsning

*Status på markedsudviklingen*

Økonomiforvaltningen har i oktober 2023 gennemført en opdatering af den markedsafdækning, der lå til grund for seneste status til Økonomiudvalget den 25. januar 2023, jf. bilag 3. I afdækningen indgår således de seks udbydere fra seneste afdækning samt yderligere to nye udbydere, DivERS og Signatur.

Den opdaterede markedsafdækning viser, at der fortsat er to grundlæggende tilgange til en systemmæssig understøttelse af anonymisering:

1. Test-baseret anonymisering sker ved en præscreening af kandidater gennem lukkede spørgsmål, tests mv. som indledende sorteringsredskab.
2. Dokument-baseret anonymisering sker ved, at ansøgerne uploader dokumenter (ansøgning, cv mv.), som gennemgås af AI teknologi og dermed slører relevant data, billeder mv.

Det er Økonomiforvaltningens vurdering, at der siden seneste afdækning ikke er sket en afgørende ny udvikling på området, idet de kontaktede udbydere dog fortsat har videreudviklet deres systemer.

Økonomiforvaltningen har også været i dialog med Københavns Kommunes nuværende leverandør Talentech, som er i gang med at udvikle et testbaseret anonymiseringsmodul i Talent Recruiter, hvor ansøger i stedet for at uploade egne dokumenter som cv og ansøgning skal besvare en række spørgsmål eller løse en opgave, test eller case. Dette vil kræve en mere omfattende understøttelse af ansættende leder og ansættelsesudvalg. Udviklingen af modulet er i en foreløbig testfase, og Økonomiforvaltningen følger udviklingen tæt.

#### *Erfaringer fra andre danske arbejdspladser*

Anonymisering af jobansøgninger er fortsat 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. Københavns Kommune har primo 2023 udviklet og implementeret to typer oplysnings- og uddannelsesmateriale til ansættende ledere og ansættelsesudvalg. Materialet medvirker til at øge bevidstheden om implicite bias og deres beslutningspåvirkning, for herigennem at styrke organisationens evne til at håndtere og imødegå samme.

I markedsafdækningen identificeres tre danske arbejdspladser, som har erfaring med delvist systembaseret anonymisering af jobansøgninger.

Aarhus Kommune er fortsat i gang med et forsøg med delvist systembaseret anonymisering af jobansøgninger. Aarhus Kommune besluttede i 2022 at igangsætte et forsøg, hvor der skal sikres fuld anonymisering af jobansøgere på parametrene køn, alder og etnicitet. Det er et mindre forsøg, som gennemføres på 20-30 stillingsopslag i to udvalgte afdelinger i kommunen. Forsøget er ikke systemmæssigt understøttet af fuld automatisering og indebærer således, at ansøgerne vejledes i selve opslaget til ikke at oplyse om navn, alder, køn eller etnicitet. Derudover anvises ansøgerne til at besvare en række spørgsmål om uddannelsesbaggrund, motivation, relevant

erhvervserfaring mv. i stedet for at uploade en ansøgning. Ansøgernes besvarelser gennemgås og anonymiseres manuelt, før de fremsendes til ansættelsesudvalget. Forsøget løber i en toårig periode, og Aarhus forventer at evaluere forsøget i slutningen af 2024. Herefter vil Økonomiforvaltningen følge op på forsøget.

Desuden har Danmarks Tekniske Universitet (DTU) og Liva Healthcare gennemført forsøg, hvor de parallelt med den traditionelle rekrutteringsproces har afprøvet en tidlig udgave af rekrutteringssystemet DivERS, hvor ansøgere skulle besvare en række kompetencespørgsmål i stedet for at indsende dokumenter. Begge arbejdspladser oplevede, at systemet leverede relevante og kvalificerede kandidater.

Herudover identificerer markedsafdækningen syv danske arbejdspladser, som har – eller netop nu gør sig – erfaringer med manuel anonymisering af jobansøgninger, herunder Vejle Kommune, Aalborg Universitet, Institut for menneskerettigheder, KVINFO, Lige Adgang, DareGender og Carlsberg.

## Økonomi

Der er ingen økonomiske konsekvenser forbundet med opfølgningen på markedsudviklingen.

## Videre proces

Økonomiforvaltningen følger fortsat markedsudviklingen for systemunderstøttelse og anvendelse af anonymisering på arbejdspladser. Forsøget i Aarhus Kommune forventes evalueret i slutningen af 2024, og Økonomiforvaltningen vil på den baggrund orientere Økonomiudvalget om status igen i 2025, når evalueringen er offentlig tilgængelig.

Søren Hartmann Hede / Nicolai Kragh Petersen

## Beslutning

Dagsordenspunkt 3: Opfølgning på systemunderstøttelse til anonymisering af jobansøgninger i Københavns Kommune (2023-0347552)

### Økonomiudvalgets beslutning i mødet den 12. december 2023

Indstillingen blev taget til efterretning uden afstemning.

Et samlet Økonomiudvalg afgav følgende protokolbemærkning:

"I forbindelse med næste status til udvalget skal Økonomiforvaltningen også give et overblik over mulige alternativer til systemtekniske løsninger, f.eks. redskaber til beslutningsstøtte i udvælgelsesprocessen, der kan imødegå bias i et ansættelsesudvalg. Det ønskes også oplyst, om de alternative forslag kræver finansiering at implementere."

## Bilag

Bilag 1 - Referat fra ØU-mødet den 29. marts 2022 vedr. Opfølgning på medlemsforslag om anonymisering af jobansøgninger og det videre arbejde med fremme af ligebehandling af ansøgere

Bilag 2 - Referat fra ØU-mødet den 25. januar 2023 vedr. Opfølgning på systemunderstøttelse til anonymisering af jobansøgninger i Københavns Kommune

Bilag 3 - Status på markedsudviklingen af systemtekniske løsninger til anonymisering af jobansøgninger

Til top



## Orientering

Til Økonomiudvalget (ØU)

### Orientering om opfølgning på medlemsforslag om anonymisering af ansøgninger som krav i kommende udbud af rekrutteringssystem i Københavns Kommune

#### Resumé

Borgerrepræsentationen (BR) udvalgshenviste den 13. november 2025 et medlemsforslag til Økonomiudvalget (ØU), stillet af Alternativet og Helle Jønch (løsgænger), om anonymisering af ansøgninger som krav i kommende udbud af rekrutteringssystem. Økonomiforvaltningen (ØKF) orienterer om, at medlemsforslaget behandles af ØU i efteråret 2026, når det er afklaret i den igangværende markedsdialog, hvordan anonymisering kan understøttes af et nyt rekrutteringssystem.

#### Sagsfremstilling

##### *Medlemsforslag og udvalgshenvisning*

Alternativet og Helle Jønch (løsgænger) stillede i BR den 13. november 2025 et medlemsforslag om anonymisering af ansøgninger som krav i kommende udbud:

*at Borgerrepræsentationen pålægger Økonomiforvaltningen at udarbejde en sag til politisk behandling, der omhandler muligheden for at indføre anonymisering af ansøgninger som en kravspecifikation i det næste udbud af rekrutteringssystemer.*

BR besluttede at udvalgshenvise forslaget til ØU.

##### *Afprøvning af anonymiseringsløsninger og dialog med leverandør*

Anonymisering af jobansøgninger i Københavns Kommune (KK) har været behandlet årligt i ØU siden 2021, hvor ØKF årligt har forelagt ØU status for markedet i forhold til tekniske muligheder for anonymisering i rekrutteringssystemer. Af seneste status til ØU den 25. februar 2025, fremgik det, at anonymiseringsløsninger stadig kun i begrænset omfang er afprøvet i praksis, omend markedet fortsat er under udvikling.

I forlængelse heraf har ØKF i 2025 afprøvet to anonymiseringsløsninger mhp. at opnå et bedre og mere konkret indblik i løsningerne og deres anvendelsesmuligheder. Afprøvningsresultaterne har ikke givet grundlag for på nuværende tidspunkt at fastlægge krav til anonymisering af ansøgninger. Det skyldes, at de afprøvede løsninger ikke vurderes modne, idet de ikke anonymiserer ansøgninger i tilstrækkelig grad.

10-03-2026

Sagsnummer i F2  
2026 - 1978

Dokumentnummer i F2  
9937099

Sagsnummer eDoc  
2026-0031350

Sagsbehandler  
William Contreras Hegnbj

ØKF har også været i dialog med KK's nuværende leverandør af rekrutteringssystem, Talentech, om forbedring af systemets anonymiseringsløsning. ØKF har i forlængelse heraf erfaret, at der kunne tilgås oplysninger om kandidater i systemet, som skal være sløret for at sikre en anonym proces. Leverandøren har efterfølgende foretaget justeringer, og det udestår fortsat at afklare, i hvilket omfang systemets anonymiseringsløsning understøtter en fuldt anonym rekrutteringsproces.

#### *Markedsdialog og videre behandling*

ØKF har igangsat anskaffelsesprocessen af en ny rekrutteringsløsning, og der gennemføres i den forbindelse i første kvartal 2026 en markedsdialog med relevante leverandører.

Behandlingen af medlemsforslaget om anonymisering som krav i kommende udbud afventer gennemførelsen af den igangværende markedsdialog. Markedsdialogen forventes at bidrage til en afklaring af, hvordan et krav kan formuleres, så KK kan sikre systemunderstøttelse af anonymisering af ansøgere.

Efter markedsdialogen vil ØU blive forelagt en sag mhp., at ØU tager stilling til, om anonymisering af ansøgninger skal indgå som et krav i kravspecifikationen for den kommende anskaffelse af rekrutteringssystem. Det skal ses i lyset af, at der ved anskaffelse af en rekrutteringsløsning er ufravigelige krav til blandt andet it-sikkerhed, databeskyttelse og GDPR samt minimumskrav til leveringsikkerhed og driftsstabilitet. Et eventuelt krav til anonymisering skal derfor balanceres ift. disse krav.

Derudover kan der være personalejuridiske forhold, der skal tages højde for ift. anvendelsen af en anonymiseringsløsning. Dette gælder særligt anvendelsen af kunstig intelligens (AI) i rekrutteringsprocessen. Det skal afklares, i hvilket omfang AI kan anvendes til at sortere eller vurdere ansøgninger, samt hvordan det sikres, at anonymiserede rekrutteringsprocesser sker i overensstemmelse med gældende regler, herunder regler om oplysning og samtykke fra ansøgere.

#### **Interessenter og opmærksomhedspunkter**

-

#### **Økonomi**

Sagen har ingen økonomiske konsekvenser.

#### **Videre proces**

Behandlingen af medlemsforslaget, *anonymisering af ansøgninger som krav i kommende udbud af rekrutteringssystem i Københavns Kommune*, indgår i den igangværende markedsdialog i forbindelse med anskaffelsen af en ny rekrutteringsløsning.

På baggrund af markedsdialogen og den tilhørende analyse, vil ØKF vende tilbage til ØU i 3. kvartal 2026 mhp., at ØU kan tage stilling til, om anonymisering af ansøgninger skal indgå som et krav i kravspecifikationen for den kommende anskaffelse af nyt rekrutteringssystem.

På baggrund af Budget 2026 igangsætter ØKF desuden et toårigt tværgående forsøg med anonym rekruttering på tværs af kommunens syv forvaltninger. I forlængelse heraf udarbejder ØKF en tværgående erfaringsopsamling og afrapporterer, når den toårige forsøgsperiode er afsluttet ultimo 2027. Forsøget indledes i juni 2026.

**Bilag**

Ingen bilag



## Indstilling

Til Økonomiudvalget (ØU)

### Opfølgning på systemunderstøttelse til anonymisering af jobansøgninger i Københavns Kommune

#### Resumé

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

#### Indstilling

Økonomiforvaltningen indstiller over for ØU,

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

#### Problemstilling

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

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

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

17-12-2024

Sagsnummer i F2  
2024 - 26070

Dokumentnummer i F2  
6953432

Sagsnummer eDoc  
2024-0437719

Sagsbehandler  
Andreas Rathckü Bøgh Laursen

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

### Løsning

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

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

For de otte systemer kan sammenfattes følgende:

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

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

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

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

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

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

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

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

#### *Vurdering af Talent Recruiters anonymiseringsfunktion*

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

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

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

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

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

#### *Erfaring med anonym rekruttering på danske arbejdspladser*

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

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

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

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

#### *Alternativer til systemtekniske løsninger*

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

KK har allerede flere indsatser, der understøtter dette:

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

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

Følgende yderligere tiltag er planlagt til igangsættelse:

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

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

#### **Økonomi**

Der er ingen økonomiske konsekvenser forbundet med opfølgningen på markedsudviklingen.

#### **Videre proces**

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

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

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

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

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

### **Bilag**

Bilag 1 – Status på markedsudviklingen indenfor systemunderstøttet anonym rekruttering 2024

Bilag 2 – Vurdering af Talent Recruiters anonymiseringsfunktion

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

## **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 arbejdspladsers 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 arbejdspladsers 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.

### *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 ansøgere 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 fritekstsvare 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.

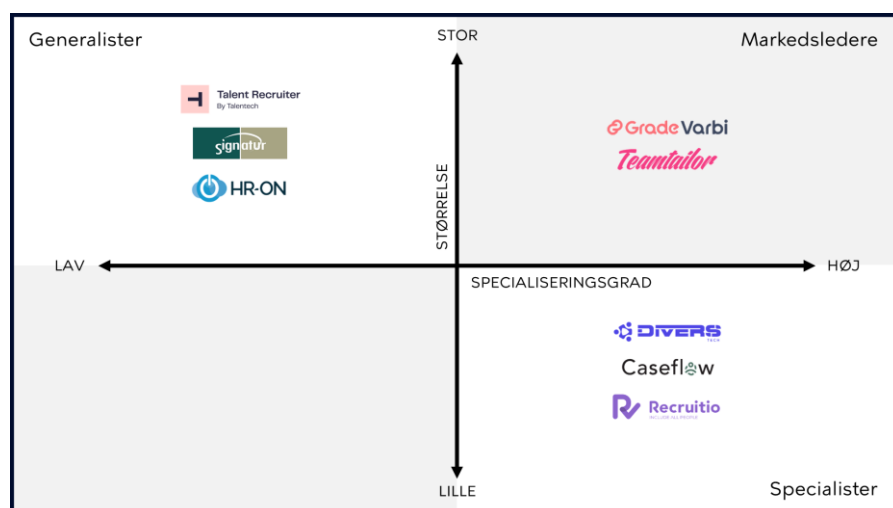
I markedsafdækningen indgår otte rekrutteringssystemer, som understøtter anonym rekruttering. Herudover indgår MeVitae (UK) fortsat, der tilbyder AI-software til sløring af CV'er, som kan integreres i et eksisterende rekrutteringssystem.

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 fritekstsvær, 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 bias-bevidst sprogbug. 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. Teamtailor tilbyder dansk telefonsupport og har også en live chat-support. Systemet er synkroniseret med Outlook og Teams og understøtter central annonnehåndtering.

På verdensplan har Teamtailor kunder med over 70.000 ansatte, og har i Sverige store offentlige kunder som fx SJ, Svenska Spel og Swedavia. Teamtailor 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 Teamtailor og roser systemet. En uhenigtsmæssighed 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 Teamtailor om at få dette korrigeret. I 2025 skifter Danske Commodities til Teamtailor, 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. MeVitae kan integreres i over 20 rekrutteringssystemer. MeVitae vurderer, at de i engelsksprogede ansøgninger kan fjerne 97 pct af alle oplysninger om køn og alder, mens etnicitet er betydeligt sværere at sløre. MeVitae 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 arbejdspladseres 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

- Varierende sløringsgrad: De oplysninger, man ønsker at sløre, bliver ofte kun sløret delvist, fx sløres navn, men ikke mail-adresse, 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. Etnicitet 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 arbejdspladsers 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 ressourcer 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 Signatures 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 Empty 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 her af 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.

## Bilag 2

Til Økonomiudvalget

### Vurdering af anonymiseringsfunktionen i Talent Recruiter

#### Resumé

Af bilaget fremgår Økonomiforvaltningens (ØKF) vurdering af den nye anonymiseringsfunktion i rekrutteringssystemet Talent Recruiter. ØKF's overordnede vurdering er, at funktionen ikke garanterer fuld anonymisering, og at der er en række funktionelle udfordringer.

#### Sagsfremstilling

Ultimo 2023 lancerede Talentech, der leverer rekrutteringssystemet Talent Recruiter til Københavns Kommunes (KK), muligheden for at generere en anonymiseret kandidatoversigt, ligesom systemet også giver mulighed for at stille kandidater kvalifikationsafklarende spørgsmål som alternativ til at vurdere kandidater på baggrund af CV og ansøgning.

Systemet gør det dermed muligt at gennemføre anonym rekruttering, idet dette dog forudsætter, at der kan formuleres tilstrækkeligt kvalifikationsafklarende spørgsmål, som gør ansættelsesudvalget i stand til at vurdere kandidaternes kompetencer.

ØKF har vurderet mulighederne for anonym rekruttering i Talent Recruiter på baggrund af 1) brugertest af anonymiseringsfunktionen i ØKF og Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen (BIF) i december 2024-januar 2025 og 2) erfaringer fra Staten (forsøg i Styrelsen for Grøn Arealomlægning og erfaringsudveksling med Økonomistyrelsen).

#### 1. Brugertest af anonymiseringsfunktionen i ØKF og BIF

Forud for brugertesten har ØKF identificeret flere problematikker, som er relevante at inddrage i en vurdering af systemet:

- Hvis anonymiseringsfunktionen aktiveres, vil den slå igennem for alle rekrutteringer i KK, og funktionen kan således ikke anvendes på udvalgte områder.
- Det er i dag obligatorisk i systemet, at ansøgere skal vedhæfte en ansøgning, hvilket betyder, at ansøgere både vil skulle sende en ansøgning og svare på de kvalifikationsafklarende spørgsmål.

En eventuel deaktivering af obligatorisk ansøgning vil slå igennem på alle rekrutteringer.

- Systemet har ikke en funktion til at understøtter formulering af kvalifikationsafklarende spørgsmål, hvilket betyder, at det er op til de enkelte ledere at formulere brugbare spørgsmål.

Det vurderes at ovenstående kan føre til fejl og forlænget sagsbehandlingstid, påvirke kandidatoplevelsen og øge behovet for, og ressourcer til, at vejlede lederne.

ØKF har testet funktionen i et lukket testmiljø i BIF på 3 medarbejdere og i ØKF på 4 medarbejdere. ØKF testede systemets anvendelighed, særligt i forhold til mulighed for sløring og funktionelle u hensigtsmæssigheder.

I den anonymiserede kandidatoversigt fremgår ansøgerne anonymt via et kandidatnummer, mens navn, e-mail og billede ikke fremgår, og dokumenter sløres. ØKF identificerede imidlertid udfordringer, fx at systemet genererede en automatisk mail, hvor nogle kandidaters navn fremgik, ligesom brugerne kunne fremfinde rapporter, som indeholdt personoplysninger og vedlagte dokumenter. Derudover kan medlemmer af ansættelsesudvalget af-anonymisere ansøgere, hvilket selvsagt kan hindre en anonym proces. Der blev også identificeret funktionelle u hensigtsmæssigheder som fx manglende skrivebeskyttelse af spørgeskemabesvarelser, og at flere kandidater ikke kan af-anonymiseres samtidigt.

## 2. Erfaringer fra Staten

Styrelsen for Grøn Arealomlægning og Vandmiljø (SGAV) har i 2024 anvendt anonymiseringsfunktionen i Talent Recruiter til omkring 5 anonyme rekrutteringer.

SGAV oplevede at brugerfladen ikke var optimal, bl.a. var der ikke en ideel måde at tilgå kandidatbesvarelserne på, og det var svært at holde styr på hver enkelt ansøger. Ligesom med ØKF's test oplevede SGAV, at der fra tid til anden fremgik oplysninger på ansøgere, som burde være sløret. Da af-anonymiseringen af kandidater skulle finde sted, oplevede SGAV den som tidskrævende, da den skulle ske enkeltvis. SGAV oplevede dog ikke udfordringer med, at ansættelsesudvalg af-anonymiserede kandidater løbende, og der var kun få tilfælde af ansøgere, som afslørede køn eller alder i åbne besvarelser.

SGAV opbyggede hurtigt kompetencer i at udforme relevante kvalifikationsafklarende spørgsmål, og den indledende screening på baggrund af spørgsmålsbesvarelser oplevedes som enkel. ØKF vurderer, at denne erfaring i lyset af KKs mange fagområder ikke nødvendigvis er

overførbart. Det var SGAVS erfaring, at det for at nå frem til en endelig udvælgelse af kandidater til samtaler var nødvendigt at læse manuelt overstregede CV'er.

Økonomistyrelsen har fokus på hvordan anonymiseringsfunktionen kan anvendes og ser et potentiale i funktionen, men vurderer dog, at der fortsat er behov for videreudvikling, hvis den skal anvendes bredt i Staten. Økonomistyrelsen forventer i 2025 at udarbejde et koncept for yderligere test af anonym rekruttering i Talent Recruiter i udvalgte afdelinger i Staten i slutningen af 2025. Herefter skal konceptet evalueres mhp. en eventuel anbefaling om tilpasning af anonymiseringsfunktionen i Talent Recruiter. Økonomistyrelsen vil derfor tidligst i 2026 rulle funktionen ud i andre enheder end SGAV.

#### *Sammenfattende vurdering*

ØKF's overordnede vurdering er, at funktionen ikke garanterer fuld anonymisering af kandidater, ligesom der er observeret en række funktionelle udfordringer.

ØKF fortsætter med at øge kendskabet til funktionen, og der arbejdes på at få løst de identificerede udfordringer mhp. at yderligere afprøvnings kan igangsættes, når det vurderes hensigtsmæssigt. Dertil er der et behov for at opbygge kompetencer i forhold til dels det systemtekniske og dels de kvalifikationsafdækkende spørgsmål.

ØKF vil løbende udveksle erfaringer med Økonomistyrelsen med henblik på at vurdere om funktionen skal testes yderligere i KK.

## Bilag 3

Til Økonomiudvalget (ØU)

### Indsatser til at styrke biasbevidsthed i rekruttering

#### Resumé

I bilaget beskrives eksisterende og planlagte indsatser til at understøtte Københavns Kommunes (KK) arbejde med at imødegå bias ifm. rekruttering. Ingen af indsatserne kræver særskilt økonomi.

#### Sagsfremstilling

Som alternativ eller supplement til systemtekniske løsninger kan der arbejdes med at styrke ligebehandlingen og øge biasbevidstheden i flere faser i rekrutteringen. Det kan fx være værktøj til at udarbejde job- og kompetencebeskrivelser, kønsneutralt sprog i stillingsopslag og strukturerede samtale- og vurderingsforløb.

Som opfølgning på inklusionsmålingen i 2021 igangsatte KK en række indsatser ift. bias i rekrutteringsprocessen, herunder fx:

- oplysnings- og uddannelsesmateriale (e-læring) om biasbevidst rekruttering målrettet alle ansættelsesudvalg.
- oplysningsmateriale om biasbevidst ledelse, herunder om bevidste samtaler, kompetenceudvikling m.m.
- biasbevidst guide til rekruttering af topledere.
- justering af processer ifm. ansættelser.
- vejledning i inkluderende kommunikation.

Som en del af ØUs handleplan for implementering af KKs kønsligestillingspolitik udarbejdes endvidere en supplerende vejledning i inkluderende kommunikation og sprogbrug samt materiale om biasbevidsthed målrettet alle ansatte i KK.

For yderligere at styrke fokus på biasbevidsthed ifm. rekrutteringer planlægges følgende indsatser:

*1. Integrering af e-læring om biasbevidst rekruttering i Talent Recruiter*  
Siden lanceringen af KK's e-læring om biasbevidst rekruttering i 2023 har omkring 840 brugere gennemført den frivillige e-læring. Det vil være ressourcetungt at gøre e-læringen obligatorisk for alle ansættelsesudvalg, men det undersøges, om e-læringen i stedet kan integreres bedre i Talent Recruiter og øvrigt rekrutteringsmateriale.

## *2. Udvidelse af KK's guide til biasbevidst rekruttering af topledere*

KK's guide til toplederrekruttering kan udvides til rekruttering på alle niveauer. Guiden vil kunne tilgås på KK-intra og fx bestå af:

- Værktøj til at understøtte job- og kompetencebeskrivelser til at hjælpe forvaltningerne på vej til at minimere bias fra rekrutteringsforløbets begyndelse.
- Understøtte inkluderende sprog i rekrutteringsprocessen, herunder særligt ifm. udarbejdelse af jobopslag, som kan hjælpe forvaltningerne til at undgå sproglige bias, kommunikere inkluderende og appellere til et bredt kandidatfelt.
- Værktøj med skabeloner og eksempler på strukturerede spørgsmål til at hjælpe ansættelsesudvalg med at afholde den gode samtale, ved at være opmærksom på bias.
- Understøtte struktureret vurdering og udvælgelse af kandidater. For at sikre ensartet behandling af alle kandidater kan job- og personprofil bruges til at udlede de nødvendige kriterier, der fokuseres på, når CV'er og ansøgninger vurderes.

## *3. Integrering af vejledning i biasbevidst rekruttering i "Karla"*

Der arbejdes på, at KK's chatbot "Karla" udvides med spørgsmål om rekruttering, herunder til også at kunne svare på spørgsmål, som kan vejlede i en biasbevidst rekrutteringsproces.