



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:

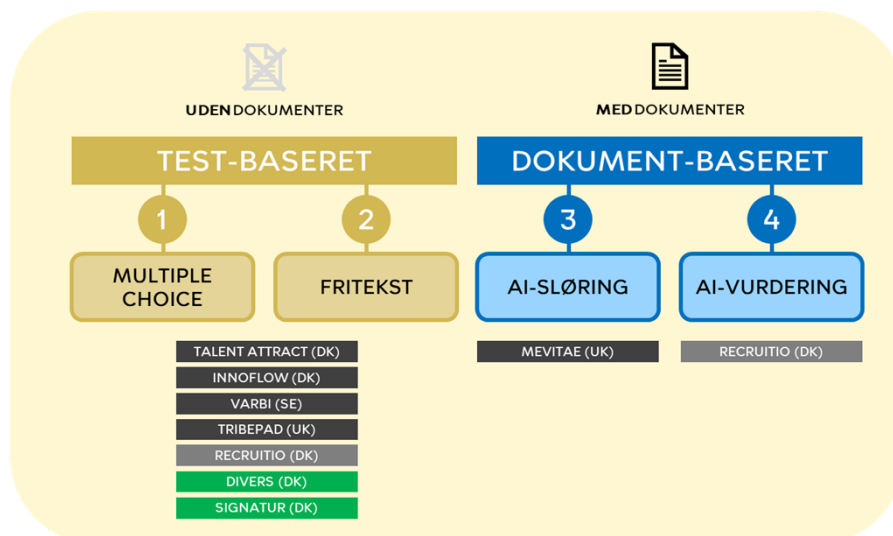
6-11-2023

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-slørning 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-slørning 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 besvarelserne 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 arbejdsituationer. 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.

MeVita 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.

MeVita 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. MeVita har siden sidst prioriteret spansk og portugisisk og er nået langt med at kunne anonymisere dokumenter på disse sprog.

MeVita ønsker ikke at navngive nye kunder, men desk research viser, at store internationale virksomheder som Hogarth Worldwide og Agilisys benytter MeVitas software. MeVita 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 menneskerettigheder, 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 Empty 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 billede 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 ressourcer 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 studentermedhjælpere 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 overvejelsesfasen, 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 systembaserede 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