



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)~~

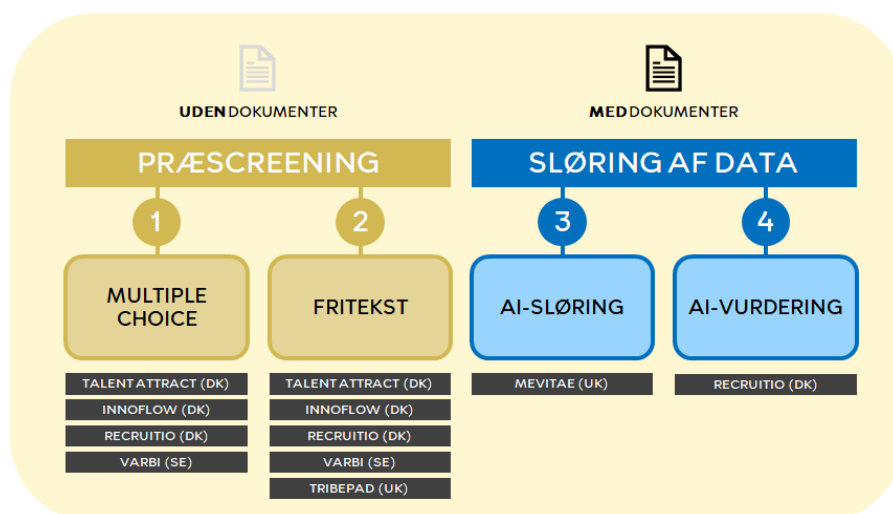
ØKF har derudover kontaktet de samme offentlige og private arbejdspladser, som indgik i markedsanalysen i 2021 for at høre om deres erfaringer med anonymisering af jobansøgninger.

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 rekrutteringsystem. 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