



## 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.

07-01-2025

Sagsnummer i F2  
2024 - 26070

Dokumentnummer i F2  
6953474

Sagsnummer eDoc  
2024-0437719

Sagsbehandler  
Andreas Rathckü Bøgh Laursen

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 uhensigtsmæssigheder.

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 uhensigtsmæssigheder 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 overførbare. 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 afprøvning 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.