



IFAU – INSTITUTET FÖR
ARBETSMARKNADSPOLITISK
UTVÄRDERING

Aidentificerade jobbansökningar – erfarenheter från ett försök i Göteborgs stad

Kristina Sibbmark

RAPPORT 2007:15

Institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering (IFAU) är ett forskningsinstitut under Arbetsmarknadsdepartementet med säte i Uppsala. IFAU ska främja, stödja och genomföra: utvärdering av arbetsmarknadspolitiskt motiverade åtgärder, studier av arbetsmarknadens funktionssätt och utvärdering av effekterna på arbetsmarknaden av åtgärder inom utbildningsväsendet. Förutom forskning arbetar IFAU med att: sprida kunskap om institutets verksamhet genom publikationer, seminarier, kurser, workshops och konferenser; påverka datainsamling och göra data lättillgängliga för forskare runt om i landet.

IFAU delar även ut anslag till projekt som rör forskning inom dess verksamhetsområden. Anslagen delas ut en gång per år och sista dag för ansökan är den 1 oktober. Eftersom forskarna vid IFAU till övervägande del är nationalekonomer, ser vi gärna att forskare från andra discipliner ansöker om anslag.

IFAU leds av en generaldirektör. Vid myndigheten finns en styrelse bestående av en ordförande, institutets chef och sju andra ledamöter. Styrelsen har bl a som uppgift att besluta över beviljandet av externa anslag samt ge synpunkter på verksamheten. Till institutet är även en referensgrupp knuten där arbetsgivar- och arbetstagsarsidan samt berörda departement och myndigheter finns representerade.

Postadress: Box 513, 751 20 Uppsala
Besöksadress: Kyrkogårdsgatan 6, Uppsala
Telefon: 018-471 70 70
Fax: 018-471 70 71
ifau@ifau.uu.se
www.ifau.se

IFAU har som policy att en uppsats, innan den publiceras i rapportserien, ska seminariebehandlas vid IFAU och minst ett annat akademiskt forum samt granskas av en extern och en intern disputerad forskare. Uppsatsen behöver dock inte ha genomgått sedvanlig granskning inför publicering i vetenskaplig tidskrift. Syftet med rapportserien är att ge den ekonomiska politiken och den ekonomisk-politiska diskussionen ett kunskapsunderlag.

Avidentifierade jobbansökningar – erfarenheter från ett försök i Göteborgs stad

av

Kristina Sibbmark*

2007-06-07

Sammanfattning

I den här studien följs ett försök med avidentifierade ansökningar vid rekrytering som genomfördes i Göteborgs stad under perioden oktober 2004 – juni 2006. I studien behandlas fyra frågeställningar. Först studeras huruvida avidentifieringen förmedlade sådan information att det var möjligt att göra ett urval bland de sökande, därefter metoder för att bevara anonymiteten i rekryteringen samt om det är möjligt att identifiera sökande trots avidentifieringen. Slutligen diskuteras också hur de personer som arbetar praktiskt med metoden uppfattar den.

Studien visar att det har varit möjligt att göra ett urval till intervju utifrån den modell för avidentifiering som valdes i Göteborg men att man har haft problem med att helt bevara anonymiteten i ansökningshandlingarna. Studien visar också att en majoritet av de chefer som gjort en avidentifierad rekrytering är negativa till metoden. Samtidigt tror en tredjedel att metoden ökar chanserna både till att komma till intervju och att anställas för personer med utländsk bakgrund.

* IFAU, Box 513, 751 20 Uppsala, e-post: kristina.sibbmark@ifau.uu.se. Ett stort tack till alla de tjänstemän och chefer i Göteborgs stad som ställt upp på intervjuer, besvarat enkäten samt hjälpt oss få tillgång till ansökningshandlingar från försöket. Författaren tackar också Per Anders Edin, Per Strömblad, Olof Åslund, Oskar Nordström Skans samt seminariedeltagare vid IFAU för värdefulla kommentarer.

Innehållsförteckning

1	Inledning.....	3
1.1	Studiens syfte.....	3
1.2	Material.....	5
2	Avidentifiering som idé och metod	6
2.1	Vilket problem ska avidentifiering lösa?.....	6
2.2	Vilka förutsättningar bygger avidentifiering på?.....	9
2.3	Olika former för avidentifiering	12
3	Genomförandet av försöket i Göteborg	13
3.1	Försökets bakgrund.....	13
3.2	Samarbetet mellan Stadskansliet och förvaltningarna	14
3.3	Tillvägagångssätt i olika förvaltningar	15
3.3.1	Kulturförvaltningen	15
3.3.2	Centrum	16
3.3.3	Kortedala	17
3.3.4	Ansökningsblanketten – sammanfattning.....	18
3.4	Tjänster inom försöket.....	19
4	Avidentifiering som rekryteringsverktyg	20
4.1	Ger avidentifiering tillräcklig information för att man ska kunna göra ett urval bland de sökande?	21
4.2	Förutsättningar för att genomföra anonyma rekryteringar	26
4.2.1	Att bevara anonymiteten innan första urvalet till intervju.....	26
4.2.2	Uppgifter i anonym ansökan kan signalera grupptillhörighet	28
4.3	Uppfattningar om metoden bland rekryteringsansvariga.....	29
5	Avslutande diskussion	31
6	Referenser.....	35
	Appendix.....	37

1 Inledning

Sedan några år tillbaka har ett antal kommuner och myndigheter i Sverige i olika omfattning använt sig av avidentifierade ansökningar vid rekrytering av ny personal.¹ Avidentifiering innebär att viss information (exempelvis namn) om den som söker en tjänst inte anges i ett första skede. Vid de tillfällen metoden använts har det främst skett på försök och motiverats utifrån att den ska kunna leda till ökad ”mångfald” bland de anställda och bättre träffsäkerhet i rekryteringarna. Metoden har också uppmärksammats nationellt och en statlig utredning har undersökt förutsättningarna för att använda metoden vid rekrytering inom den offentliga sektorn, vilket resulterade i att avidentifierade ansökningar används på försök vid sju statliga arbetsplatser under 2007.² Den verksamhet som har pågått har inte följts upp i någon större utsträckning och kunskaperna är därför mycket små om vad arbete med metoden innebär utifrån olika aspekter eller vilken effekt avidentifieringen har för olika gruppers möjligheter att få arbete.

1.1 Studiens syfte

Göteborgs stad genomförde under perioden oktober 2004 – juni 2006 ett försök med avidentifierade ansökningar i tre förvaltningar. Verksamheten i Göteborg är det hittills mest omfattande försöket med avidentifierade ansökningar som genomförts i landet och genom att följa detta har vi möjlighet att studera hur avidentifiering fungerar då det används i större skala. Syftet med den här studien är att följa ett verkligt försök att använda avidentifiering som metod vid rekrytering och studera hur avidentifieringen påverkar det praktiska arbetet i rekryteringsprocessen. Utifrån detta övergripande syfte studerar vi särskilt följande aspekter av metoden: Den första frågan som behandlas är hur metoden fungerar som urvalsinstrument. Förmedlade avidentifieringen som den genomfördes i Göteborg *tillräcklig information för att rekryteringsansvariga skulle kunna göra ett rimligt urval av sökande?* Bedömningen av detta bygger på enkät- och intervjusvar från chefer och rekryteringsansvariga. En andra fråga rör förutsättningarna för att genomföra avidentifierade rekryteringar. Egenskaper som kan ge information om sökandes gruppstillhörighet i någon form kan be-

¹ Exempel på kommuner som använt avidentifierade ansökningar är Kristianstad, Mellerud, Norrköping, Norrtälje och Växjö. Även Statens kärnkraftsinspektion har använt metoden.

² SOU 2005:115.

tecknas som identitetsbärande. Det kan röra sig om utbildningsort, tidigare arbetsplats, att vissa yrkestitlar kan indikera kön eller att sfi-undervisning kan indikera utländsk bakgrund. Kunskaper i språk som normalt inte lärs ut i svensk skola kan säkert också uppfattas som identitetsbärande. Här diskuteras därför dels *metoder att bevara anonymiteten i rekryteringsprocessens inledande skede men också om det trots avidentifieringen är möjligt att identifiera sökande*. Slutligen diskuteras vi också hur metoden uppfattas av de chefer som rekryterat med hjälp av den och hur den generellt påverkar rekryteringsarbetet.

Den här studien ger således framför allt en beskrivning av hur metoden användes och hur den uppfattades av de chefer som rekryterade nya medarbetare med hjälp av den. Studien ger inget svar på om avidentifieringen ökar chanserna till anställning för vissa grupper eller om den förhindrar eventuell särbehandling i rekryteringsprocessen. Dessa frågor besvaras i en kommande effektutvärdering.

Rapporten är disponerad på följande sätt. I kapitel 2 behandlas frågan om vad som krävs för att en rekrytering ska vara anonym. Där diskuteras vilka idéer avidentifiering bygger på och vilket problem metoden antas kunna lösa. I kapitlet diskuteras vilka uppgifter som bör utelämnas i en ansökan för att åstadkomma anonymitet samt olika avidentifieringsmodeller.

Kapitel 3 innehåller en kortfattad beskrivning av hur försöket genomfördes: hur frågan väcktes i kommunfullmäktige, hur deltagande förvaltningar valdes ut och när man började arbeta enligt metoden. Här redogörs också för förvaltningarnas motiv till att delta i försöket, vilken avidentifieringsmodell som valdes i respektive förvaltning (inklusive metodutveckling) samt vilka principer som styrde vilka rekryteringar som skulle vara föremål för metoden om den inte tillämpades generellt. Kapitlet redogör också för vilka typer av tjänster som ingått i försöket.

I kapitel 4 diskuteras hur avidentifieringen fungerat i rekryteringsprocessen, och hur de rekryteringsansvariga upplever möjligheterna att bedöma de sökandes kompetens och kvalifikationer utifrån den information de får tillgång till via det avidentifierade rekryteringsförfarandet. I kapitlet diskuteras också de svårigheter metoden medför och hur man har hanterat dessa; det gäller exempelvis hur man gått tillväga för att bevara anonymiteten i ansökningarna eller om det ändå varit möjligt för de rekryteringsansvariga att utläsa information om de sökande.

Rapporten avslutas med en diskussion om avidentifiering och vilka slutsatser om metoden som kan dras från försöket i Göteborg.

1.2 Material

I studien använder vi oss av olika material för information om olika delar av försöket. För beskrivningen av försökets genomförande används offentligt tryck från kommunfullmäktige, handlingar från projektmöten vid Stadskansliet samt intervjuer med tjänstemän inom både Stadskansliet och försöksförvaltningarna. Intervjuerna används här för att få information om hur man gick tillväga och hur man tänkte när projektet startades upp men även för information om hur arbetet utvecklades under projektets gång.

I materialet ingår också intervjuer med chefer eller rekryteringsansvariga som genomfört avidentifierade rekryteringar i försöksförvaltningarna. Intervjuerna med de rekryteringsansvariga genomfördes för att få information om rekryteringsprocessen i kommunen och hur olika moment påverkades av avidentifieringen. De gav också underlag för den enkät som genomfördes bland chefer och rekryteringsansvariga. För att undvika att informanterna ska kunna identifieras anges i rapporten endast inom vilken förvaltning personen arbetar.

För att få information om hur avidentifieringen fungerat praktiskt i rekryteringsarbetet har vi dels samlat in ansökningshandlingarna för de tjänster som ingått i försöket men även distribuerat en enkät till chefer som gjort en rekrytering under försöksperioden. Ansökningshandlingarna har samlats in för att göra en effektutvärdering. Utifrån dessa har vi kunnat sammanställa ett datamaterial med en rad uppgifter om de sökande, bland annat deras utbildningsbakgrund och arbetslivserfarenhet, kön, ålder och om de har ett svensk-klingande eller utländskt klingande namn. Vi har också kunnat se om ansökningsblanketterna innehåller information som egentligen inte borde finnas där - det vi kallat identitetsbärande uppgifter. Utifrån det här materialet har vi kunnat ta fram statistiska uppgifter om de personer som sökt de tjänster som ingick i försöket (uppgifterna kommer från ansökningshandlingar från 63 avidentifierade rekryteringar i Centrum och Kortedala). Effektstudien publiceras i en separat rapport.

Enkäten distribuerades till 90 chefer eller andra rekryteringsansvariga som genomfört rekryteringar inom försöksperioden.³ Enkäterna innehöll bl a frågor

³ Enkäten distribuerades till personer vi kände till hade gjort en rekrytering inom försöket i november/december 2006. I efterhand har det framkommit att det genomförts fler avidentifierade rekryteringar än vi vid det här tillfället kände till, vilket betyder att inte alla chefer som genomfört en avidentifierad rekrytering fått besvara enkäten. Av de 90 personer som mottog enkäten tillhörde 51 personer de som gjort en avidentifierad rekrytering, 29 hade gjort en rekrytering i jämförelseförvaltningarna och 10 personer hade gjort en vanlig rekrytering i försöksförvaltningarna under försöksperioden.

om vilka uppgifter om de sökande cheferna tycker är intressanta vid en rekrytering, vilken information avidentifieringsblanketterna gav samt deras allmänna uppfattningar om avidentifiering som metod och om hur de tyckte att försöket i Göteborg fungerat.⁴ Cheferna i referensförvaltningarna fick svara på i princip samma enkät som cheferna i försöksförvaltningarna med undantag för vissa frågor som direkt berörde avidentifieringsprocessen. Svarsfrekvensen var 76 procent i försöksförvaltningarna och 62 procent i referensförvaltningarna.

2 Avidentifiering som idé och metod

2.1 Vilket problem ska avidentifiering lösa?

Anledningen till att införandet av avidentifiering överhuvudtaget är en aktuell fråga är sannolikt de stora etableringsproblem som framför allt personer med utländsk bakgrund möter på den svenska arbetsmarknaden. Denna situation kan ha en mängd förklaringar, och det finns också en stor mängd åtgärder att välja bland för att förändra situationen. Avidentifiering syftar i första hand till att lösa ett specifikt problem som kan tänkas bidra till vissa gruppers svagare ställning på arbetsmarknaden: att alla personer inte behandlas på ett likvärdigt sätt i rekryteringsprocessen. Om faktorer som enligt diskrimineringslagstiftningen (etnicitet, kön, sexuell läggning, funktionshinder) inte får påverka anställningsbeslutet ändå gör detta, kan avidentifiering potentiellt erbjuda en lösning genom att viss information undanhålls under delar av rekryteringsprocessen.

Anonymitetsutredningen, som på regeringens uppdrag utrett förutsättningarna att använda avidentifierade ansökningshandlingar, menar att metoden, förutom att minska risken för särbehandling, ska resultera i att de i formellt hänseende mest kvalificerade sökandena kallas till intervju.⁵

Uppfattningen att vissa individer missgynnas i samband med anställningsförfarandet har till viss del sin grund i att det finns skillnader i sysselsättning och löner som inte kan förklaras av uppenbara faktorer som utbildning och erfarenhet. Kön och etnicitet är två faktorer vilka oftast framhålls som grund för diskriminering. Vilka empiriska belägg finns då för att rekryteringsprocessen urskiljer personer utifrån dessa, eller andra, kriterier? Till att börja med kan vi

⁴ Fullständig enkät finns i bilaga.

⁵ SOU 2005:115.

konstatera att sysselsättningsgraden är lägre bland personer födda utanför Sverige än infödda svenskar. Sysselsättningen bland utrikes födda var 62 procent år 2006; för infödda var den 77 procent. Dessutom finns stora skillnader i sysselsättningsgrad inom gruppen utrikes födda beroende av ursprungsregion. De stora skillnaderna mellan utrikes födda och personer födda i Sverige kan inte alls förklaras av skillnader i utbildning. I genomsnitt är utbildningsnivån ungefär lika hög bland invandrade och infödda. I många invandrargrupper med stora problem på arbetsmarknaden finns dessutom en hög andel högskoleutbildade.

Även om dessa fakta visar på oförklarade skillnader mellan grupper är det inte uppenbart att dessa hänger samman med att grupperna behandlas olika i rekryteringsprocessen. Forskningen har dock visat att rekrytering och urval ofta är en informell process där informella kriterier, d v s sådana som inte är relaterade till arbetet, spelar stor roll,⁶ men även att det finns mer direkt evidens som tyder på särbehandling i rekryteringsprocessen. En sådan studie visar att kvinnor i USA har större chans att bli anställda som orkestermusiker i de fall där uppspelningar sker ”blint”, d v s bedömarna inte ser den som spelar.⁷ Dessa uppspelningar är självklart en variant av avidentifiering. Det finns också en svensk studie där man jämfört chansen för kvinnor och män att bli kontaktade av en arbetsgivare efter att de anmält sig till en databas vid arbetsförmedlingen. Studien visar att kvinnor, i jämförelse med män med samma meriter, har mindre chans att bli kontaktade av en arbetsgivare om de avslöjar att de är kvinnor, medan de har samma chans att kontaktas om de istället hemlighåller sin identitet.⁸ När det gäller etnisk diskriminering har en annan amerikansk studie visat att ett ”svart” namn i en ansökan medför lägre chanser att bli kallad till intervju än om samma sökande har ett ”vitt” namn.⁹ I den experimentella studien har författarna skickat ut en stor mängd ansökningar och slumpmässigt kombinerat namn med meritförteckningar. Denna metod har likheter med försök där man låter personer söka tjänster under falsk identitet och sedan gå på intervju. Denna typ av studier har i många fall påvisat etnisk diskriminering vid rekryteringar.¹⁰ En svensk studie som delvis använt den här metoden har visat på diskriminering mot män med arabiskt-klingande namn.¹¹

⁶ Se Bolander (2002) för en översikt.

⁷ Goldin & Rouse (2000).

⁸ Edin & Lagerström (2006).

⁹ Bertrand & Mullainathan (2004).

¹⁰ Darity & Mason (1998), Riach & Rich (2002).

¹¹ Carlsson & Rooth (2006).

Resultaten i de studier som redovisats ovan visar att det förekommer att sökande sorteras bort på grund av kön eller etnicitet. Däremot säger studierna ingenting om varför arbetsgivare systematiskt väljer bort vissa sökande.¹² Ekonomisk teori ger i grunden två förklaringar till den här typen av diskriminering. Dessa förklaringar går under benämningarna preferensdiskriminering och statistisk diskriminering.

Arbetsgivaren kan ha negativa uppfattningar om personer med viss bakgrund, som gör att man inte vill anställa dem. Detta kallas för preferensdiskriminering. Grunden för diskrimineringen kan antingen vara att arbetsgivarens egna preferenser eller dennes uppfattning om de andra anställdas, eller potentiella kunders, preferenser.

Enligt en annan teori är det svårt för arbetsgivare att direkt se om en sökande har de kvalifikationer som krävs för ett arbete. Därför kan arbetsgivaren använda till exempel kön eller etnicitet som en indikator på om den sökande har dessa kvalifikationer. Ett exempel är om arbetsgivaren vet (eller tror sig veta) att en stor andel av de sökande med utländsk bakgrund har bristande kunskaper i svenska, men att detta inte kan utläsas från skriftliga ansökningar. Det skulle då vara enklast för arbetsgivaren att sortera bort alla ansökningar från personer med utländsk bakgrund. Detta gör att det blir gruppstillhörigheten och inte den enskilde individens kvalifikationer som blir avgörande för vem som får ett arbete. Detta fenomen kallas statistisk diskriminering.

I verkligheten är det svårt att särskilja preferensdiskriminering från statistisk diskriminering. En negativ inställning till personer med en viss bakgrund kan till exempel vara baserad på uppfattningar om låg produktivitet. Bedömningen att vissa personer ofta saknar nödvändiga svårobserverade kvalifikationer kan vara ett resultat av arbetsgivarens preferenser. Denna beskrivning av vad som styr och formar individers agerande ligger närmare teorier om strukturell diskriminering. Enligt denna syn missgynnas personer med vissa egenskaper på grund av invanda handlingssätt och normer i samhället. Den strukturella diskrimineringen legitimerar och normaliserar negativ särbehandling, även om det kan ske oavsiktligt och omedvetet.¹³

¹² Det finns också mer generella metodmässiga invändningar. Heckman (1998) argumenterar för att implicita statistiska antaganden inte är uppfyllda. Riach & Rich (2002) pekar på risken att försökspersonerna i s k audit-studier medvetet eller omedvetet kan bete sig på ett visst sätt för att påverka utfallet.

¹³ Kamali (2005).

2.2 Vilka förutsättningar bygger avidentifiering på?

I detta avsnitt diskuteras vilka antaganden och förutsättningar som måste vara uppfyllda för att avidentifiering ska vara en möjlig och lämplig åtgärd. För att renodla diskussionen fokuserar vi på det som vi uppfattar som det primära målet med avidentifiering, nämligen att rekryteringsprocessen inte ska baseras på etnicitet men att arbetsgivarna ska kunna ta hänsyn till övriga faktorer som uppfattas som relevanta för tjänsten.

Det är viktigt att poängtera att avidentifierade ansökningshandlingar inte utesluter diskriminering. Ansökningarna kan endast vara anonyma i ett första steg. Om arbetsgivare under ett traditionellt ansökningsförfarande diskriminerar mot vissa grupper antingen på grund av preferenser, på grund av osäkerhet eller på grund av omedvetna fördomar så är det naturligtvis sannolikt att de till viss del kommer att göra detta även under de avidentifierade rekryteringarnas identifierade del. En person som till varje pris vill undvika att anställa personer med utländsk bakgrund kan göra detta genom att välja bort de här personerna efter en intervju. Ett sådant resonemang bygger på att diskrimineringen är baserad på preferenser, medan idén med avidentifiering snarare är att den ska mildra former av statistisk diskriminering.

Hur kan då avidentifiering fungera som ett hjälpmedel mot diskriminering? Förhoppningen är att personer som kommer från diskriminerade grupper genom avidentifiering oftare ska få komma till en intervju och där få en chans att ge arbetsgivarna ytterligare information om hur väl lämpade de är för den sökta tjänsten. Speciellt om arbetsgivare i ett ”normalt” första skede väljer bort vissa grupper på grund av osäkerhet (statistisk diskriminering) så bör en sådan möjlighet kunna öka chanserna för dem som tillhör denna grupp att få ett arbete. Även om individerna väljs bort på grund av preferensdiskriminering kan avidentifiering ha positiva effekter för dem som är extremt väl lämpade för en tjänst (så att preferensen mot att anställa denne uppvägs).

Rent praktiskt bygger avidentifiering på att information om de sökande delas upp i två delar, en del som är direkt relevant och som får ses i ett första steg (innan de som ska intervjuas väljs ut) och en del som bara kan tas del av efter att man valt ut vilka som ska intervjuas. En central fråga här är vad man tycker att en arbetsgivare bör få veta och hur detta förhåller sig till vad som kan avslöjas om avidentifiering ska vara meningsfullt. I princip kan de flesta faktorer sägas ge någon fingervisning om personens bakgrund. Vi vet t ex att vissa yrken domineras av män. Om arbetsgivaren absolut vill anställa en kvinna så kan han eller hon välja bort alla som arbetat inom ett av dessa yrken. Det blir alltså

fråga om en gränsdragning mellan hur viktig information en uppgift förmedlar och hur tydlig signal om grupptillhörighet uppgiften ger. Detta är också ett val som arbetsgivaren måste göra på förhand.

I fallet med utländsk bakgrund är det rimligt att all geografisk information måste tas bort. Om någon har examen från universitet i Teheran är sannolikheten stor att personen har utländsk bakgrund. Självklart måste även information om t ex svensk utbildningsort exkluderas – annars blir avsaknaden av uppgift en direkt indikator på utländsk bakgrund. Avidentifiering förutsätter i detta fall därför implicit att utbildning vid alla universitet och högskolor i Sverige (och övriga världen) är likvärdig, åtminstone så att en arbetsgivare inte behöver känna till den för att göra en rättvis bedömning. Även utbildningens innehåll måste standardiseras så att det inte blir för avslöjande. Särskilda inriktningar som kanske bara finns vid ett visst lärosäte (eller kanske ingenstans i Sverige) blir självklart avslöjande. Om man ser till olika högskolors och utbildningars popularitet bland studenter och hur de rangordnas av arbetsgivare är det svårt att se att utbildningsort eller utbildningsinriktning inte kan uppfattas vara relevanta faktorer vid rekryteringar.

Det finns därför en risk att avidentifiering försvårar för vissa personer som metoden avser att hjälpa. Säg att en bank söker en finansiell rådgivare som kommer att ha kontakter med andra länder (och icke-svenskspråkiga personer i Sverige). En utlandsfödd sökande som efter ekonomexamen i t ex Kairo arbetat på bank i New York innan personen kom till Sverige kommer i fallet med avidentifiering inte att gå att skilja från en infödd som studerat vid en lokal högskola och sedan arbetat på ortens bankkontor. Det förefaller troligt att arbetsgivare i detta fall uppfattar geografisk information som relevant. Då avidentifiering också rimligen kräver att språkkunskaper tas bort från ansökan kan sökande med utländsk bakgrund missgynnas ytterligare.

Det finns här en paradox rörande avidentifiering som är värd att påpeka. Även om metoden ökar chanserna på arbetsmarknaden för personer med utländsk bakgrund som grupp, kommer sannolikt vissa individer (med eller utan utländsk bakgrund) att förlora på införandet. Vi får därför en situation som liknar den man vill komma tillrätta med. Ett motiv för avidentifiering är, som tidigare nämnts, att sökande vid vanligt förfarande inte bedöms efter sina individuella egenskaper, utan efter schablonartade generaliseringar och klassificeringar. Den praktiska implementeringen av metoden innebär att man suddar ut en del av de individuella egenskaperna och kategoriserar utbildning och erfarenhet på ett för arbetsgivaren hanterligt sätt. För vissa sökande blir då conse-

kvensen att de inte får en ”rättvis” bedömning som helt utgår från dem som individer.

Valet av vilken modell för avidentifiering man använder påverkar också i vilken utsträckning ansökningarna styrs. Om de sökande skriver vanliga ansökningar som sedan avidentifieras finns ett större utrymme för variation i merit-sammanställningarna. Samtidigt medför detta förfarande ett visst godtycke i själva avidentifieringsprocessen, och inte minst en större administrativ börda på arbetsgivaren. Ett alternativ är att använda standardiserade ansökningsformulär, t ex via webben. I så fall blir begränsningarna större genom att man måste definiera hur t ex utbildning och yrkeserfarenhet ska beskrivas. Lämnar man för mycket utrymme för fria formuleringar blir resultatet i princip en ”fri” ansökan, eventuellt med en uppmaning om att inte avslöja vissa uppgifter.

Slutligen innebär avidentifiering, oberoende av vilken metod som används, en viss förändring av rekryteringsprocessen och att information undanhålls den rekryteringsansvarige. Då uppkommer frågan om detta är ett bra sätt att rekrytera ny personal. Lite förenklat kan man anta att det finns vissa faktorer som avgör om en förändring av rekryteringsprocess uppfattas som legitim eller inte. En aspekt är hur komplicerad rekryteringsprocessen är rent administrativt och hur många moment som ingår där. En alltför krånglig rekryteringsprocess kan uppfattas utgöra för stor kostnad och ta för mycket tid i anspråk. Legitimiteten kan också vara beroende av utfallet. Om informationsbegränsningen medför att utfallet blir sämre i det att man tror sig missa personer man egentligen skulle vilja anställa minskar detta metodens legitimitet. Samtidigt kan man inte ha några säkra uppfattningar om utfallet blir bättre eller sämre i det här skedet, eftersom avidentifiering kan göra att man ”ser” sökande som man annars skulle ha missat. Slutligen kan legitimitet också skapas om metoden leder till en rättvisare och rättssäkrare rekryteringsprocess. I det praktiska rekryteringsarbetet är det tänkbart att dessa aspekter ställs mot varandra, då en administrativt enkel rekryteringsmodell potentiellt möjliggör att det tas ovidkommande hänsyn. Detta visar på att det kan finnas en inneboende målkonflikt mellan en okomplicerad rekryteringsprocess och att rekryteringarna blir rättvisa och rättsäkra (och därmed eventuellt leder till målet ökad ”mångfald”). Båda aspekterna är naturligtvis viktiga för att metoden ska uppfattas som legitim av dem som ska tillämpa den.

2.3 Olika former för avidentifiering

Rekryteringsprocesser förväntas (åtminstone teoretiskt) ofta innehålla vissa gemensamma moment,¹⁴ vilka här kan användas som mall för att se de moment som påverkas av avidentifiering. Efter att organisationen konstaterat ett behov av en ny medarbetare följer:

- (i) Annonsering: organisationen sprider information om att den söker ny personal.
- (ii) Sortering: antalet sökande reduceras till en hanterlig mängd.
- (iii) Värdering: genomförande av intervjuer och eventuellt tester samt inhämtning av referenser för att ge underlag till bedömning av vem som är bäst lämpad för tjänsten.
- (iv) Rangordning: efter bedömning ordnas de sökande efter olika kriterier.
- (v) Beslut: val av vilken sökande som erbjuds anställning.

Vid en anonym rekrytering är det främst moment (i) och (ii) i rekryteringsprocessen som påverkas. Vid annonseringen är det viktigt att klargöra hur tjänsten ska sökas. Ska det ske anonymt är det viktigt att tydliggöra detta så att så många som möjligt söker på rätt sätt. Det kan också vara betydelsefullt att besluta, och ange, hur man hanterar de ansökningar som inte innehåller en anonym del.

Avidentifiering har störst betydelse vid sorteringen, då antalet sökande reduceras utifrån de anonyma ansökningarna, valet av vilka som väljs ut till intervju sker därmed utifrån begränsad information om de sökande.

Det finns ett par olika metoder för att uppnå en anonym rekryteringsprocess och avidentifieringen sker då på olika sätt. Antingen kan den rekryterande enheten avidentifiera ansökningshandlingarna efter att de kommit in till organisationen, eller så kan de sökande lämna anonyma ansökningar. Om ansökningshandlingarna avidentifieras inom organisationen kan detta antingen ske genom att identifierande uppgifter stryks över i originalansökan eller att uppgifter om de sökande, t ex deras utbildning och arbetslivserfarenhet, förs över till en sökandeförteckning som de rekryteringsansvariga sedan tar del av.

¹⁴ Knocke m fl (2003).

Det andra alternativet är att de sökande själva lämnar in ansökan avidentifierad. Det kan ske formaliserat via speciellt utformade blanketter där endast vissa uppgifter efterfrågas eller att motsvarande uppgifter samlas in elektroniskt via ett ansökningsformulär via webben. Ansökningsblanketten kan antingen vara direkt kopplad till en viss tjänst (som Anonymitetsutredningen föreslår) eller att sökande mer generellt fyller i utbildning och tidigare yrkeserfarenhet (s k Melleruds-modellen). Det bör också vara möjligt att arbetssökande skriver anonyma ansökningar utan att de styrs innehållsmässigt via blanketter eller ansökningsformulär. I avsnitt 3.3 beskrivs vilket tillvägagångssätt som valdes i Göteborg.

3 Genomförandet av försöket i Göteborg

3.1 Försökets bakgrund

I februari 2003 väcktes frågan om avidentifierat rekryteringsförfarande genom en motion till kommunfullmäktige från två folkpartistiska ledamöter.¹⁵ Motionärerna föreslog att fullmäktige skulle tillsätta en utredning för att ta fram ett förslag till avidentifiering av personuppgifter som skulle användas vid rekrytering till tjänster i Göteborgs stad. På så sätt skulle mångfalden bland kommunens personal främjas. Åtgärden motiverades med att ett avidentifierat rekryteringsförfarande skulle förebygga diskriminering och ge arbetssökande en rättvis och objektiv behandling vid ansökningstillfället.

Ett år senare, i februari 2004, fattade kommunfullmäktige beslut om att tre nämnder skulle pröva avidentifiering av ansökningshandlingar vid rekrytering av medarbetare.¹⁶ Beslutet hade stöd från samtliga partier i fullmäktige och försöket ingick som ett moment i ett större beslut rörande rekrytering och mångfaldsfrågor.

Personalenheten på Stadskansliet fick i uppdrag att genomföra försöket. Under hösten 2004 tillfrågades samtliga bolag och förvaltningar inom kommunen om de tidigare använt någon form av avidentifiering vid rekryteringar och

¹⁵ Handling 2003 nr 33.

¹⁶ Handling 2004 nr 20.

om de var intresserade av att delta i försöket. En förvaltning och ett bolag hade prövat avidentifiering vid rekrytering men de var inte intresserade av att delta. Sammanlagt svarade 40 procent av de tillfrågade på förfrågan och av dem var det sju bolag eller förvaltningar som visade intresse att delta. De deltagande förvaltningarna Centrum SDF, Kortedala SDF och Kulturförvaltningen valdes ut utifrån att de var av olika storlek, att de utgjordes av både stadsdelsförvaltningar och fackförvaltningar samt att de visat ett starkt intresse för att delta i försöket.¹⁷ Senare knöts även Gunnareds och Torslandas stadsdelsförvaltningar till projektet med syfte att fungera som jämförelseförvaltningar i den kommande utvärderingen. Deltagandet i försöket har alltså varit frivilligt från förvaltningarnas sida, medan deltagandet för enskilda individer eller chefer har under största delen av försöket inte varit det.

Utvärderingen (inom vilken den här rapporten är en del) tillkom på IFAU:s initiativ och i överenskommelse med Göteborgs stad. Detta innebär att vi löpande diskuterat utformningen av försöket, deltagit i vissa projektmöten och samlat in information under försökets gång. Vi utformade även ett formulär för att dokumentera chefernas bedömning av sökande, samt medverkade till att Gunnared och Torslanda kom med i försöket som jämförelseförvaltningar.¹⁸

3.2 Samarbetet mellan Stadskansliet och förvaltningarna

Stadskansliet ledde projektet genom projektmöten och enskilda kontakter med de deltagande förvaltningarna. Projektmöten genomfördes ungefär en gång per månad och där hade tjänstemännen som arbetade praktiskt med metoden möjlighet att utbyta erfarenheter och diskutera olika metodproblem. Vid dessa möten deltog ibland även utomstående, exempelvis representanter från Arbetsförmedlingen eller Stadskansliets mångfaldsgrupp.

Stadskansliet har inte styrt förvaltningarna mot ett visst arbetssätt eller förespråkat en viss avidentifieringsmodell, utan metodutvecklingen har i mångt och mycket genomförts av förvaltningarna själva, dock med möjlighet till informationsutbyte vid de gemensamma träffarna. Stadskansliet medverkade till utformningen av ett webbverktyg för att göra det möjligt att söka lediga tjänster elektroniskt på förvaltningarnas hemsidor. Webbverktyget kom dock inte att färdigutvecklas och därmed fick det ingen betydelse för projektet.

¹⁷ Stadskansliet, tjänsteman 2005-05-17.

¹⁸ Torslandas medverkan har varit mycket begränsad.

Det här arbetssättet har både fördelar och nackdelar. Å ena sidan kan det ses som naturligt att Stadskansliets styrning av försöket var begränsad, då det inte har funnits någon samlad litteratur om aidentifiering som metod och att man därför har fått ägna stor tid åt metodutveckling. Å andra sidan går det inte att utesluta att detta medverkat till att det tagit lång tid att komma igång med det praktiska arbetet. De första aidentifierade rekryteringarna genomfördes i Kulturförvaltningen och Kortedala under våren 2005 medan Centrum inte började arbeta med metoden förrän under hösten samma år. Detta medförde att försöket förlängdes eftersom det under den ursprungliga försökstiden (2004-10-01–2005-09-30) endast genomförts ett begränsat antal aidentifierade rekryteringar.

3.3 Tillvägagångssätt i olika förvaltningar

Då Stadskansliet inte förespråkade en speciell arbetsform eller aidentifieringsmodell bestämde sig förvaltningarna till en början för att välja olika aidentifieringsmodeller. Men även om aidentifieringsmodellen har varit densamma kan arbetssättet skilja sig åt mellan olika förvaltningar. I det följande beskrivs därför genomförande och arbetssätt i de tre deltagande förvaltningarna.

3.3.1 Kulturförvaltningen

Kulturförvaltningen valde att delta i försöket då personalavdelning och förvaltningsledning ville öka mångfalden bland rekryteringarna, samtidigt som de tyckte att det var ett intressant och spännande projekt. Personalavdelningen hade också upplevt att lediga tjänster inom förvaltningen tillsatts genom kontakter. Att genomföra anonyma rekryteringar uppfattades därför som ett sätt att förändra rekryteringsförfarandet i förvaltningen.¹⁹

Förvaltningen beslutade att alla tjänster skulle vara aidentifierade förutom höga chefstjänster och kortare vikariat. Anledningen till detta var att man menade att rekryteringsprocessen vid högre chefstjänster snarare handlar om headhunting och då skulle inte aidentifiering vara aktuell. Kortare vikariat utan annonseras inte, utan dessa tjänster ska tillsättas enligt kommunens rekryteringsordning. Det rör sig då om tidigare anställda i kommunen; det kan handla om deltidsanställda som går upp i arbetstid, personer som är övertaliga eller personer som avslutat rehabilitering och behöver ett annat arbete.

¹⁹ Tjänsteman 2005-11-29.

Till en början avidentifierade förvaltningen själv de ansökningshandlingar som kom in till lediga tjänster. Detta arbetssätt tillämpades på tre tjänster och var mycket tidskrävande. Förvaltningen sammanställde sökandeförteckningar som bl a angav de sökandes utbildning och arbetslivserfarenhet. Från och med hösten 2005 förändrades tillvägagångssättet och därefter användes en speciell blankett som de sökande fick fylla i. Blanketten angav den sökandes utbildning och arbetslivserfarenhet vilken tillsammans med personligt brev och meritförteckning skickades till förvaltningen. Vid den första gallringen fick den rekryterande chefen bara tillgång till de avidentifierade blanketterna och utifrån dessa bestämdes vilka sökande som skulle kallas till intervju. Därefter fick chefen ut samtliga ansökningshandlingar för dessa sökande.

Då handlingarna inkom till personalavdelningen numrerades de och delades i två högar. Personalsekreterarna läste även igenom den anonyma delen av ansökan för att kontrollera att inga identifierande uppgifter fanns angivna där. Om ansökan innehöll något sådant, som exempelvis utbildningsort, togs detta bort. Personalsekreterarna tog även bort andra uppgifter som kunde signalera något om den sökandes identitet. Det kunde t ex röra sig om utställningar eller utredningar som kunde antas ha regional anknytning eller språkkunskaper som kunde indikera invandrarskap. Detta motiverades med att det är färdigheter som inte värderas vid rekryteringen. Om det kom in ansökningar där den sökande inte fyllt i avidentifieringsblanketten gjorde personalsekreterarna det.

3.3.2 Centrum

Centrums medverkan kom sig av att vissa enheter inom förvaltningen visade intresse för försöket och ville delta. Så småningom inkluderades hela förvaltningen och från och med den 15 september 2005 tillämpade Centrum ett anonymt rekryteringsförfarande på alla tjänster i förvaltningen. Arbetssökande uppmanades att söka lediga tjänster på en speciell blankett. Den första delen i ansökan var anonym och innehöll endast uppgifter om utbildning och arbetslivserfarenhet. Del två innehöll personuppgifter och ett personligt brev. När ansökningarna kommit in till förvaltningen delades de i två högar. Efter det att ansökningstiden gått ut fick den rekryterande chefen den första delen och gjorde utifrån de anonyma ansökningarna ett urval av vilka personer som skulle kallas till intervju. Därefter fick chefen tillgång till de kompletta ansökningarna för de valda kandidaterna. Personalsekreterarna gick inte systematiskt igenom handlingarna innan de gick vidare till chefen, vilket betydde att identitetsbä-

rande egenskaper kunde finnas även i de avidentifierade ansökningarna om de sökande inte gjort ansökningarna helt anonyma.²⁰

Centrum hade problem med att alla sökande inte använde deras blanketter. En grupp sökande skickade in traditionella ansökningar med brev och meritförteckning. Vid sådana tillfällen skickade personalsekretären ett brev till den sökande där man bad denne söka igen på den aktuella blanketten. Trots detta var det inte alla som kompletterade sin ansökan. De ansökningar som inte kompletterades av den sökande själv avidentifierades av förvaltningen. En person arbetade halvtid under försöksperioden med detta, samt att kontrollera att ansökningarna var korrekt ifyllda.

3.3.3 Kortedala

I Kortedala var man positiv till att delta i försöket då personalenheten tyckte att det var en intressant fråga. Förvaltningen hade även tidigare jobbat med mångfaldsfrågor men upplevt att det arbetet kommit lite i stå. Avidentifieringsprojektet uppfattades som ett sätt att gå vidare i det tidigare mångfaldsarbetet och ytterligare betona rekryteringsprocessens roll i detta.²¹

Kortedala använde till en början inte avidentifiering på alla tjänster. De tjänster som blev föremål för arbetssättet ingick i verksamhetsområden eller yrkeskategorier där man uppfattade sig ha en ur (etniskt) mångfaldsperspektiv homogen personalsammansättning. Man undantog även tjänster där man förväntade sig ett mycket stort antal sökande. Från och med november 2005 tillämpades avidentifiering på alla tjänster. Totalt genomfördes 54 avidentifierade rekryteringar, 12 av dem under 2005. Under 2005 genomfördes även 48 rekryteringar på traditionellt vis. Fyra av dessa var avsedda att vara avidentifierade.

De tjänster som ingick i projektet söktes på en speciell blankett. I den anonyma delen angavs utbildning och arbetslivserfarenhet. Till en början fick de sökande också skriva ett personligt brev utan att ange namn eller andra identitetsbärande egenskaper. Då många personliga brev ändå innehöll identitetsbärande egenskaper flyttades brevet under hösten 2005 till ansökans del 2, d v s den som lämnas ut i samband med att personen kallas till intervju.

Personer som inte lämnade in en anonym ansökan fick blanketten hemskickad och uppmanades att lämna in den, vilket alla dock inte gjorde. En betydande andel lämnade endast in traditionella ansökningshandlingar.

²⁰ Tjänsteman 2005-11-28.

²¹ Tjänsteman 2005-05-18.

Efter ansökningstidens slut sorterades handlingarna i två delar och den anonyma delen överlämnades till rekryterande chef. Innan handlingarna lämnades ut gick de igenom för att kontrollera att inga identifierande egenskaper nämndes där. Vid sådana fall ströks den uppgiften över.

Från och med hösten 2005 aidentifierade förvaltningen de ansökningar som inte kommit in på rätt sätt. Under en period fanns de ansökningarna inte med i rekryteringsprocessen utan lämnades eventuellt ut om chefen inte var nöjd med de personer som kallades till intervju.

3.3.4 Ansökningsblanketten – sammanfattning

Som beskrivits ovan skedde under projektets gång en viss metodutveckling och flera aidentifieringsmodeller prövades. Kulturförvaltningen aidentifierade inledningsvis de sökandes handlingar själva, och sammanställde utifrån dessa en lista över de sökandes meriter och kompetens. De övriga två förvaltningarna använde sig under hela försöksperioden av ansökningsblanketter som de sökande skulle fylla i, men även där varierade det inledningsvis vilka ansökningshandlingar som ingick i ansökans anonyma del (del 1). I Kortedala placerades inledningsvis det personliga brevet i ansökans anonyma del, men efter en tid flyttades det över till del 2 (där det under hela perioden var placerat i Centrum). Efter ett antal rekryteringar gick även Kulturförvaltningen över till att använda ansökningsblanketter, vilket betyder att under den större delen av projektet användes samma aidentifieringsmodell i alla tre förvaltningarna.

Den information som efterfrågades i ansökningsblanketten, och som de rekryteringsansvariga hade tillgång till inför det första urvalet, var:

- (i) Utbildningslinje: sökande fyller i kursens längd eller hur många poäng kursen gav;
- (ii) Arbetslivserfarenhet – praktik och anställningar: sökande fyller i befattning, arbetsuppgifter och anställningstid;
- (iii) Övriga meriter: här kan sökande själv ange övrig information som är intressant för tjänsten,
- (iv) Nuvarande sysselsättning: sökande får ange uppsägningstid och tidigaste tillträdesdag.

Under försökets gång lades så småningom speciella instruktioner till som angav att utbildningsort och arbetsplats inte skulle anges. I Kortedala fick sökande också kryssa för om de var anställda inom Göteborgs stad.

Den andra delen av ansökan innehöll personuppgifter och ett personligt brev. I Centrum tog man efter en tid bort ansökans andra del och bad istället sökande att komplettera blanketten med sina ordinarie ansökningshandlingar, dvs CV och ett personligt brev.

3.4 Tjänster inom försöket

Totalt genomfördes 144 avidentifierade rekryteringar²² inom försöket: 81 genomfördes i Centrum, 54 i Kortedala och 9 i Kulturförvaltningen. En stor andel rekryteringar gjordes inom skola, förskola och barnomsorg, men också inom individ- och familjeomsorg samt verksamhet riktade till funktionshindrade. Här finns tjänster inom socialtjänsten men också fritidsverksamhet och annan mer administrativ verksamhet (exempelvis alkoholhantering). Därutöver gjordes också många rekryteringar inom äldreomsorgen och hemsjukvården, medan något färre genomfördes vid bibliotek eller inom annan kulturell verksamhet. Tabellen nedan visar översiktligt vilka tjänster som rekryterades i de olika förvaltningarna.

²² Tjänst betyder här rekryteringsprocess; om flera tjänster tillsätts samtidigt av samma chef räknas det som en tjänst.

Tabell 1 Aidentifierade tjänster, verksamhetstyp

Typ av tjänst	Förvaltning			Totalt	Gunnared
	Centrum	Kortedala	Kultur		
Aktivitetssamordnare	6	0	0	6	0
Behandlingsassistent	0	2	0	2	0
Enhetschef	7	6	0	13	1
Habiliteringspersonal	10	1	0	11	5
Förskollärare, barnskötare eller fritidspedagog	21	14	0	35	16
Intendent/Registrator	0	0	4	4	0
Lärare eller specialpedagog	9	9	0	18	11
Rektor	0	3	0	3	0
Sjukgymnast/arbetsterapeut	3	1	0	4	0
Sjuksköterska	0	3	0	3	2
Socialekreterare	10	4	0	14	12
Undersköterska	3	5	0	8	0
Övrigt	12	6	5	23	11
	81	54	9	144	58

Anm. Tabellen innehåller tjänstebeskrivningar som de angetts i jobbannonsen i respektive förvaltning. Flera tjänstebeteckningar skulle därmed kunna ingå i samma verksamhetsområde, medan andra, exempelvis ”enhetschef”, kan innefatta mycket skilda verksamhetsområden. Tabellen visar också tjänster från jämförelseförvaltningen Gunnared.

Projektet har berört ett stort antal chefer eller andra rekryteringsansvariga och det var många chefer som genomförde mer än en aidentifierad rekrytering.

4 Aidentifiering som rekryteringsverktyg

I det här avsnittet diskuteras hur aidentifieringen har fungerat praktiskt vid urvalsprocessen och i vilken utsträckning man kan förvänta sig anonymitet i en rekryteringsprocess. Vi har tidigare identifierat några potentiella fallgropar och att det finns uppgifter som kan skvallra om den sökandes identitet och i avsnittet redogör vi för hur man hanterade detta i Göteborg. Utgångspunkten är svaren från den enkät som de rekryteringsansvariga fick besvara. Informationen

därifrån kompletteras i viss mån även med uppgifter från intervjuerna samt analysen av ansökningshandlingarna.

4.1 Ger aidentifiering tillräcklig information för att man ska kunna göra ett urval bland de sökande?

För att aidentifiering ska vara meningsfullt bör metoden fungera som ett verksam instrument när de sökande ska sorteras (se avsnitt 2.3) och den rekryteringsansvariga ska välja ut vilka personers som bör kallas till intervju. Anonymitetsutredningen menar även att ett av metodens främsta syften är att den resulterar i att de mest formellt kvalificerade väljs ut till intervju.²³ Det som framför allt är intressant är att ansökningshandlingarna i den form de presenteras ger sådan information om de sökande att de kan värderas och särskiljas från varandra.

De chefer som intervjuats uttryckte alla att metoden gav begränsad information om de sökande, och de visade i olika grad förståelse för detta. Någon tyckte att blanketterna uppfyllde sitt syfte så till vida att de gav den information som det enligt försöket var avsett att de skulle få, även om den kändes otillfredsställande.²⁴ Andra tyckte att informationen generellt var för knapphändig.²⁵

I enkäten ställde vi specifika frågor kring hur informativ ansökningsblanketten var, och hur god information man fick gällande sökandes utbildning och tidigare arbetslivserfarenhet. Svaren, vilka illustreras i figur 1 och 2 nedan,²⁶ bekräftar bilden från intervjuerna att blanketten gav begränsad information om de sökande.

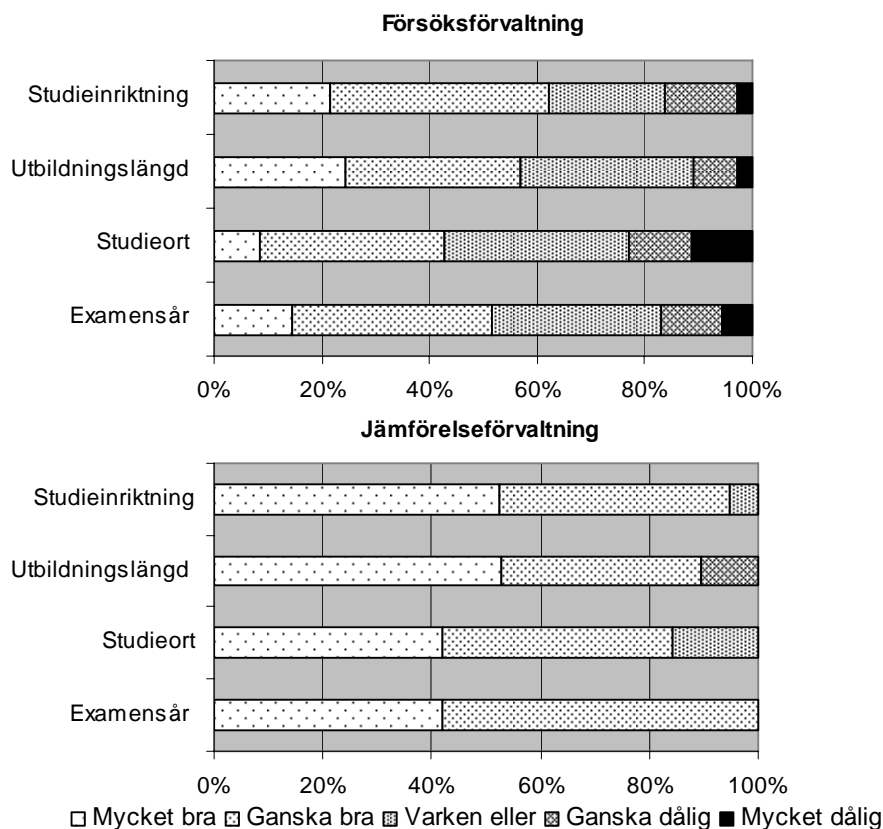
²³ SOU 2005:115, s 103.

²⁴ Chef, rekrytering inom Centrum, 2006-04-06.

²⁵ Chef, rekrytering inom Kulturförvaltningen, 2006-04-06.

²⁶ Figuren anger svaren från fråga 24 i enkäten. Enkäten finns i bilaga.

Figur 1 Hur mycket information tyckte du att den avidentifierade blanketten gav gällande sökandes utbildning?



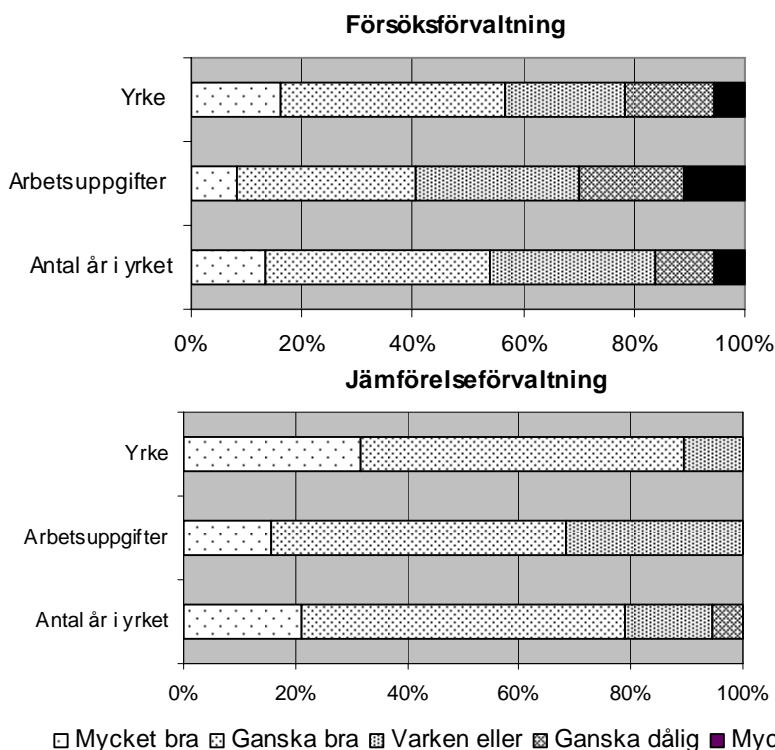
Anm. I Jämförelseförvaltningarna ställdes frågan gällande hur mycket information vanliga ansökningshandlingar ger inom dessa områden.

Blanketten var någorlunda informativ gällande sökandes studieinriktning, längden på deras utbildning, examensår, deras tidigare yrken samt hur länge de arbetat inom det yrke de söker. Blanketten ger däremot sämre information om var de sökande studerat och vilka arbetsuppgifter de haft vid tidigare anställningar. Med tanke på att studieort är klassad som en identitetsbärande uppgift får man ändå säga att det är en anmärkningsvärd hög siffra att 44 procent uppger att blanketten gav mycket eller ganska god information var de sökande studerat. Enligt den kontroll vi gjort av ansökningshandlingarna innehåller ca 12 procent

av blanketterna en uppgift om utbildningsort. Uppgiften verkar därmed också i vissa fall trilla igenom förvaltningarnas egen kontroll.

Figuren visar svar från både försöks- och jämförelseförvaltningar. Cheferna i jämförelseförvaltningarna svarar på motsvarande fråga, men då gällande hur mycket information vanliga ansökningshandlingar ger på dessa områden. Svaren antyder att informationen från blanketten genomgående är sämre. I referensförvaltningarna svarar i princip genomgående över 80 procent att ansökningshandlingarna ger mycket eller ganska bra information om de sökandes meriter. Det verkar dock något svårare att få en riktigt bra uppfattning om de sökandes arbetsuppgifter vid tidigare anställningar. Detta ser alltså ut att vara ett generellt problem, eftersom cheferna i försöksförvaltningarna också har haft svårare att få en uppfattning om detta.

Figur 2 Hur mycket information tyckte du att den avidentifierade blanketten gav gällande sökandes tidigare arbetslivserfarenhet?



Anm. I Jämförelseförvaltningarna ställdes frågan gällande hur mycket information vanliga ansökningshandlingar ger inom dessa områden.

Trots att blanketten ger begränsad information utesluter inte det att den går att använda som urvalsinstrument. I enkäten anger 14 procent av cheferna i försöksförvaltningarna att det inte alls är möjligt att skilja sökande åt kompetensmässigt utifrån blanketten. 25 procent tycker att det är fullt möjligt att skilja de sökande åt, och 61 procent anger det som godtagbart. Enkäten innehöll också en fråga om vilken information de tyckte saknades i blanketten men där fick vi mycket få svar. Det de flesta tycks sakna är någon form av känsla för den sökande vilket den mer begränsade informationen i blanketten inte kan förmedla, exempelvis varför personen söker tjänsten. En viss uppfattning om sökandes egenskaper som inte direkt efterfrågas i blanketten verkar den ändå ha gett, enligt de svar vi fick på frågor om detta (se tabell 2 nedan). De rekryteringsansvariga tycks ha fått en viss uppfattning om sökandes ålder (drygt 40 procent anger informationen som mycket eller ganska bra), kön (knappt 30 procent anger mycket eller ganska bra) och i viss mån deras etniska bakgrund (knappt 25 procent anger mycket eller ganska bra). Uppfattning om ålder förmedlas ganska lätt av att de sökande anger vilket år de tog examen. Stavfel eller andra språkfel ger också en uppfattning om den sökandes kunskaper i svenska, men i övrigt är det svårare att se vilka direkta slutsatser som kan dras kring andra egenskaper utifrån ansökningsblanketten.

Tabell 2 Rekryteringsansvarigas uppfattning om sökandes egenskaper utöver formella meriter

Hur bra information tycker du blanketten gav om sökandes:						
	Mycket bra	Ganska bra	Varken bra eller dålig	Ganska dålig	Mycket dålig	Total
Ålder	8,1 (3)	35,1 (13)	35,1 (13)	13,6 (5)	8,1 (3)	100 (37)
Kön	5,6 (2)	22,2 (8)	41,7 (15)	11,1 (4)	19,4 (7)	100 (36)
Etnisk bakgrund	2,7 (1)	21,6 (8)	40,5 (15)	13,6 (5)	21,6 (8)	100 (37)
Kunskaper i svenska	2,7 (1)	18,9 (7)	48,6 (18)	16,2 (6)	13,6 (5)	100 (37)
Kunskaper i övriga språk	3,2 (1)	12,9 (4)	48,4 (15)	19,4 (6)	16,1 (5)	100 (31)
Personlig lämplighet	0	8,1 (3)	35,1 (13)	32,4 (12)	24,4 (9)	100 (37)

Anm. Svarsfrekvensen i försöksförvaltningarna var 76,5 procent (39 personer). I tabellen bortses från internt bortfall för olika frågor och frekvenserna räknas utifrån dem som svarat på respektive fråga, därav skillnaderna i totalsumman.

Ett problem som de rekryteringsansvariga lyfte fram vid intervjuerna var att den begränsade informationen i blanketten medförde att vissa personer valdes ut till intervju eller kallades i onödan. Vissa sökande kallades inte trots att de valts ut till intervju efter första urvalet, då deras fullständiga ansökningshandlingar visade att de inte hade tillräcklig eller rätt kompetens. I en förvaltning upplevde de rekryteringsansvariga att de var tvungna att kalla de här personerna till intervju även om de uppfattades vara fel för tjänsten. Detta upplevdes som slöseri med både den sökandes och den egna tiden. I enkäten anger hälften av cheferna att de valt ut personer till intervju som de senare inte fann intressanta för tjänsten. 16 procent (6 personer) anger att de genomfört en intervju med en person som de på förhand inte tyckte var intressant för tjänsten. I referensförvaltningarna har två personer svarat att de kallat personer till intervju som de inte tyckt vara kvalificerade. Samtidigt är detta inte helt jämförbart eftersom cheferna i referensförvaltningarna inte kan "övertäckas" av sökandes meriter.

Anledning till att "fel" personer valdes ut till intervju i ett första läge kunde vara att de sökande inte tillräckligt tydligt angett vilka arbetsuppgifter de tidigare haft, eller att vissa tjänstebeteckningar används inom flera verksamheter

och att den sökande därmed inte hade erfarenhet inom rätt verksamhetsområde. Det förekom också att sökande inte hade önskad inriktning på sin utbildning. Knappt hälften av cheferna (46 procent/17 personer) anger i enkäten att de valde ut fler personer att intervjua efter att de genomfört en första intervjuomgång. I referensförvaltningarna är det runt en femtedel av cheferna som gjort ett andra urval (22 procent/4 personer).

Enligt vår analys av ansökningshandlingarna stämmer dock den information som blanketten gav väl överens med informationen i de sökandes övriga ansökningshandlingar (CV och personligt brev). Korrelationen mellan uppgifter om utbildning och arbetslivserfarenhet i blanketten och övriga ansökningshandlingar är god. En rimlig slutsats är därmed att blanketterna har vissa brister, och kan vara något trubbiga som urvalsinstrument, men att de ändå fungerar vid sorteringen inför det första urvalet.

Några rekryteringsansvariga påpekar att de genom blanketterna inte kunde välja ut personer av ett visst kön eller personer med körkort, vilket någon gång kunde vara önskvärt. Sådana problem bör dock kunna lösas genom dialog med personalavdelningen, där personalsekreteraren skulle kunna göra en markering för detta, eller dela upp ansökningarna efter sådana kategorier. Det kräver dock att personalsekreterarna läser igenom alla ansökningar, vilket normalt inte sker. Ett annat alternativ är att föra in den efterfrågade informationen i blanketten.

4.2 Förutsättningar för att genomföra anonyma rekryteringar

4.2.1 Att bevara anonymiteten innan första urvalet till intervju

För att anonymiteten vid en rekrytering ska bibehållas är det viktigt att vissa villkor är uppfyllda. Förutom att alla ansökningar ska vara avidentifierade måste ansökningshandlingarna hanteras på ett sådant sätt att de rekryteringsansvariga inte har tillgång till dess identifierande delar innan det första urvalet till intervju.

Organisationsordningen vid en rekrytering i Göteborgs stad är sådan att alla ansökningar skickas till ansvarig personalsekreterare i respektive förvaltning, och personalsekreteraren vidarebefordrar sedan ansökningshandlingarna till den rekryterande chefen. I många fall har den rekryteringsansvarige och personalsekreteraren sina arbetsplatser på olika platser. Personalsekreterarens arbetsplats finns på förvaltningen centralt medan den rekryteringsansvarige ofta finns i den aktuella verksamheten, exempelvis en förskola. Ett potentiellt pro-

blem här skulle kunna vara att sökande skickar sina ansökningshandlingar direkt till förskolan i stället för förvaltningen. Enligt enkätsvaren har runt en fjärdedel av cheferna (10 personer) mottagit ansökningshandlingar till sin enhet. Den absoluta majoriteten av de här cheferna (8 stycken) menar att de skickat handlingarna direkt till personalsekreteraren utan att läsa igenom dem först.

För att få information om hur vanligt det var att cheferna fick se ansökningshandlingar som inte var avidentifierade ställde vi även frågor om detta i enkäten. Tre chefer uppger att de fick se ansökningshandlingar som inte var avidentifierade innan de gjort ett första urval till intervju. En av dessa tillhör dem som tagit emot ansökningar till sin enhet, men det hade inte de andra två. Två chefer hade påbörjat en avidentifierad rekrytering som sedan avbrutits.

Det har också varit ett problem att inte alla sökande fyllt i den avidentifierade blanketten. I både Centrum och Kortedala har man fått avsätta extra personalresurser för att fylla i blanketten åt sökande som trots uppmaning inte har gjort det själva. Analysen av ansökningshandlingarna visar att uppskattningsvis runt 16 procent av ansökningarna har avidentifierats på förvaltningarna. Av vad vi kunnat se har detta varit vanligare i Kortedala, där 30 procent avidentifierats på förvaltningen. I Centrum är motsvarande siffra 6 procent. Vi har inga uppgifter på hur ofta de sökande själva har kompletterat sin ansökan.

I Göteborgs stad finns en rekryteringsordning som påverkar alla rekryteringar i kommunen. Rekryteringsordningen innebär att personer redan anställda i kommunen ska gå före en extern rekrytering. Det finns en inbördes rangordning mellan kommuninterna sökande, där förvaltningsinterna sökande med omplaceringsbehov har företräde till tjänst, så även deltidsanställda som önskar gå upp i arbetstid. Som sista alternativ kan en extern person anställas.

Rekryteringsordningen bör principiellt inte påverka möjligheterna att hålla en rekrytering anonym, men förvaltningarna hanterar detta praktiskt på lite olika sätt. Finns personer med omplaceringsbehov eller sådana som vill gå upp i arbetstid bör tjänsten inte utlysas och ett rekryteringsförfarande blir då inte aktuellt. I övriga fall kan tjänsten annonseras ut och de internsökande markeras i den lista över sökande som förvaltningen upprättar. Det första urvalet av sökande sker sedan utan kunskap om vilka som är internsökande men dessa tillkommer sedan vid intervjustadiet. I Kortedala skedde ingen avidentifiering för personer med omplaceringsbehov.

4.2.2 Uppgifter i anonym ansökan kan signalera grupptillhörighet

Trots att ansökningshandlingarna är avidentifierade kan det finnas möjligheter för de rekryteringsansvariga att identifiera sökande eller få information om dem som indikerar grupptillhörighet.

Förvaltningarna har i varierande grad haft resurser att kontrollera ansökningshandlingarna och att identitetsbärande uppgifter inte finns med där. Om vi tittar på ansökningshandlingarna från Centrum och Kortedala innehåller 35 procent någon form av identitetsbärande uppgift. Den vanligaste uppgiften som anges är namn på arbetsgivare eller ort för tidigare anställningar. 25 procent av blanketterna innehåller sådana uppgifter medan 12 procent innehåller uppgifter om utbildningsort. En del ansökningar innehåller flera typer av identitetsbärande uppgifter.

Centrum har en något högre andel ansökningar som innehåller identitetsbärande uppgifter, 37 procent, medan motsvarande siffra i Kortedala är 32 procent. Ett mindre antal ansökningar innehåller överstrykningar och i vissa fall har hela ansökan avidentifierats genom överstrykningar.

En annan möjlighet till identifiering är att sökande ibland ringer upp rekryterande chef under rekryteringsprocessens inledande skede om denne står som kontaktperson i jobbannonsen. Om det framkommer mycket information om de sökande vid de här samtalen kan det göra att sökande sedan går att identifiera i de avidentifierade ansökningarna.

De chefer som intervjuats förhåller sig på olika sätt till de här samtalen, där någon kan tycka att de kan vara intressanta och antecknar den sökandes namn²⁷ medan andra tycker att samtalen är av mindre värde.²⁸ Den här bilden bekräftas i enkäten, där ungefär hälften av cheferna anger att de brukar göra någon form av anteckning om sökande kontaktar dem. Drygt 70 procent av cheferna anger att de kontaktades vid sin senaste avidentifierade rekrytering, så det är rimligt att anta att sådana här samtal är vanliga. För att minska risken för identifiering vore det därmed lämpligt att en annan person än den rekryterande chefen står som kontaktperson i jobbannonsen.

Sökande kan också vara möjliga att identifiera om chefen känner till dem i förväg och vet om att de söker tjänsten. I sådana fall kan chefen aktivt leta efter den personen bland ansökningshandlingarna. Även personalsekreterarna är medvetna om att sådant förekommer. I enkäten anger drygt hälften av cheferna

²⁷ Chefer, rekryteringar inom Centrum 2006-04-06, och Kulturförvaltningen 2006-04-06.

²⁸ Chef, rekrytering inom Centrum 2006-04-04.

att de i förväg känt till att vissa personer kommer söka en tjänst. Av dessa menar 41 procent (9 personer) att det alltid har varit möjligt att hitta de här personerna i de avidentifierade handlingarna. 50 procent (11 personer) har lyckats hitta dem ibland, och endast en chef menar att det inte har varit möjligt att finna dem. Över hälften av de chefer som känt till sökande i förväg anger också att de aktivt har sökt efter personer de känt till. Det är främst uppgifter om sökandes utbildning och tidigare arbeten som gör att de går att identifiera. Utifrån den information (ansökningshandlingarna) som samlats in inför effektutvärderingen kan vi se att knappt 4 procent av de sökande är kända för den rekryteringsansvarige sedan tidigare.

4.3 Uppfattningar om metoden bland rekryteringsansvariga

En viktig del för förståelsen av hur avidentifiering fungerar är hur metoden uppfattas av dem som arbetar med den praktiskt. En avidentifierad rekrytering förutsätter delvis att personer som deltar i rekryteringsprocessen agerar utifrån syftet med metoden, eller åtminstone att de inledningsvis agerar för bevara anonymiteten. Det betyder dels att alla sökande måste ha en avidentifierad ansökan, och om en ansökan som inte har det ska behandlas ställer det krav på arbetsgivaren att de står för avidentifieringen. Det betyder också att rekryteringsansvariga inte kan ha fri tillgång till alla ansökningshandlingar när de så önskar. I berättelser från försöket i Göteborg uppges både att rekryteringsansvariga självmant tagit del av ansökningshandlingar som inkommit eller begärt ut originalansökningar från registrator innan avidentifieringen har varit färdigställd. Detta antyder att metoden kräver fasta rutiner för rekryteringsarbetet men det gör det också rimligt att anta att detta bidrar till ett visst administrativt merarbete för arbetsgivaren. Personalsekreterare eller annan personal som hanterar ansökningarna behöver vara restriktiva i hur och när de låter rekryteringsansvariga få ta del av de ansökningshandlingar som kommit in samt att det kan innebära en väntan på komplettering för avidentifiering av handlingar. Detta påvisar således behovet av att skapa legitimitet för metoden bland dem som ska använda den.

Även om det funnits viss tvekan inför den administrativa processen är det intressant att få en bild av hur de rekryteringsansvariga tror att avidentifieringen påverkat deras rekrytering. Därför tillfrågades de även om detta i enkäten.

Tabell 3 Hur påverkade aidentifieringen rekryteringsprocessen

Påverkade aidentifieringsprojektet din rekrytering i följande avseenden?	I hög grad	I låg grad	Ingen uppfattning	Totalt
påverkat om tjänst utlysts	2,8 (1)	61,1 (22)	36,1 (13)	100 (36)
påverkat vem jag intervjuat	27,0 (10)	43,2 (16)	27,0 (10)	100 (36)
antal personer jag intervjuat	29,7 (11)	59,5 (22)	10,8 (4)	100 (37)
påverkat vem jag anställde	5,4 (2)	64,9 (24)	29,7 (11)	100 (37)
tiden för anställningsförfarandet	35,1 (13)	43,2 (16)	21,6 (8)	100 (37)

Anm. Svarefrekvensen i försöksförvaltningarna var 76,5 procent (39 personer). I tabellen bortses från internt bortfall för olika frågor och frekvenserna räknas utifrån dem som svarat på respektive fråga, därav skillnaderna i totalsumman.

Knappt 30 procent av de som besvarade enkäten tror att aidentifieringen i hög grad påverkat vem eller hur många de har intervjuat. Drygt 40 procent tror att aidentifieringen i låg grad påverkade vem de intervjuade och knappt 60 procent menar att aidentifieringen i låg grad påverkade antal personer de intervjuat. Detta skulle tyda på att urvalsprocessen fungerat ganska bra förutsatt att man inte låtit bli att intervjua många av dem som man först valt ut. 35 procent menar också att aidentifieringen i hög grad påverkade tiden för anställningsförfarandet, men det är intressant att notera att fler anger att aidentifieringen i låg grad påverkade hur lång tid förfarandet tog. Få verkar här tro att aidentifieringen påverkat vem de anställde.

I enkäten ställde vi ytterligare frågor kring hur de rekryteringsansvariga uppfattade försöket. Runt en tredjedel av de som svarat på enkäten tror att aidentifiering ökar chanserna för personer med utländsk bakgrund både till att få komma till intervju och till att anställas, medan runt 60 procent inte tror att aidentifiering påverkar. Även cheferna i referensförvaltningarna ger uttryck för samma uppfattning.

Slutligen ville vi också veta om cheferna är positivt eller negativt inställda till aidentifiering som metod. På den direkta frågan om deras uppfattning om metoden svarade drygt 24 procent av de rekryteringsansvariga i försöksförvaltningarna att de var positivt inställda. I referensförvaltningarna var motsvarande siffra knappt 32 procent. Knappt 60 procent var negativa i försöksförvaltningen medan resterande inte hade någon uppfattning. I referensförvaltningarna var det knappt hälften som inte hade någon uppfattning och drygt 20 procent som var negativa. Det är alltså en större andel chefer som är negativa bland dem som

genomfört en avidentifierad rekrytering. Hälften av cheferna i försöksförvaltningarna uppger också att försöket gjort dem mer negativa.

De kommentarer kring metoden som främst framkommit vid intervjuerna är att avidentifieringen är krånglig och att det fördröjer rekryteringsarbetet. Som vi såg ovan var det 35 procent av de rekryteringsansvariga i försöksförvaltningarna som menade att avidentifieringen i hög grad påverkade tiden för anställningsförfarandet, men påverkan kan ju här tolkas både positivt och negativt. På den direkta frågan hur lång tid en avidentifierad rekrytering tar jämfört med en vanlig rekrytering svarade drygt 46 procent (18 personer) att en avidentifierad rekrytering tar mycket längre tid. Drygt 33 procent (13 personer) menar att en avidentifierad rekrytering tar något längre tid och 3 personer tycker den tar lika lång tid. 2 personer menar att den tar något kortare tid.²⁹ En överväldigande majoritet av cheferna tycker därmed att avidentifieringen gör att rekryteringsprocessen tar längre tid.

5 Avslutande diskussion

I debatten kring diskriminering i arbetslivet har anonyma jobbansökningar framförts som ett sätt att hjälpa personer med utländsk bakgrund. Frågan tycks inte vara partipolitisk kontroversiell: i Göteborg väcktes frågan av folkpartiet och därefter har en socialdemokratisk regering lagt fram ett förslag om att avidentifiering ska prövas vid rekrytering inom ett antal statliga myndigheter. Från politiskt skilda håll framhålls alltså avidentifiering som ett sätt att lösa problem som antas uppstå på grund av att ovidkommande hänsyn tas i anställningsprocessen, och tilltron till avidentifiering tycks vara stor även om kunskaperna om vad metoden innebär är begränsad. Försöket i Göteborg och de erfarenheter som drogs där ger oss därför värdefull kunskap i det här sammanhanget.

²⁹ Inför utvärderingen bad vi de rekryteringsansvariga fylla i ett formulär där de bl a gör en första bedömning av de sökande samt anger om de känner till personen sedan tidigare. För att få en uppfattning om hur pass mycket av den extra tiden och "krångligheten" som kan hänvisas till det här formuläret ställde vi även en fråga om detta i enkäten. Det visar sig dock att en stor andel av de rekryteringsansvariga inte känner igen de här formulären eller att de hoppat över frågan. Från de svar som inkommit menar de flesta (8 personer) att formuläret gjort att den avidentifierade rekryteringen har tagit något längre tid, medan något färre ansett att det tagit mycket, respektive lika lång tid (3 och 2 personer).

I den här studien har vi diskuterat de moment som kan innebära potentiella problem vid en avidentifierad rekryteringsprocess och beskrivit hur man hantlade dem vid försöket i Göteborgs stad. Det finns inbyggda problem i metoden som de som använder den måste förhålla sig till, exempelvis vad den rekryteringsansvarige bör få se och vad olika uppgifter kan signalera. Vid försöket i Göteborg har det inte alltid genomförts perfekta anonyma rekryteringar och rekryteringarna har generellt inte varit felfria i de här avseendena. Däremot är det rimligt att anta att försöket har varit realistiskt där man gjort sitt bästa när det gäller att förhålla sig till de här frågorna. Stort utrymme i studien har därför ägnats åt hur man praktiskt hanterat dem.

För att metoden över huvud taget ska vara relevant att använda måste den fungera som urvalsinstrument. Utifrån den information som presenteras om de sökande, oberoende av vilken avidentifieringsmodell som används, ska det vara möjligt att skilja dem åt kompetensmässigt. I Göteborg användes under den största delen av försöksperioden ansökningsblanketter, där sökande fick ange sin utbildning, arbetslivserfarenhet och nuvarande sysselsättning. Det var den informationen de rekryteringsansvariga hade tillgång till när de skulle välja ut personer för intervju.

För en sammanfattande bedömning av hur blanketten fungerade kan vi se att de flesta chefer tycker att blanketten gav begränsad information om de sökande, samtidigt som enkätsvaren antyder att de ändå fick relativt bra information om de sökandes utbildningsbakgrund (studieinriktning, utbildningslängd, examensår) samt hur länge de arbetat inom det yrke de söker. Cheferna uppfattade dessutom att de fick viss information om egenskaper som inte efterfrågades i blanketten. Därutöver kan vi se att överensstämmelsen mellan blanketten och övriga anställningshandlingar är god, så en illa ifylld blankett kan mycket väl återspegla illa skriven ansökan. En rimlig slutsats är därmed att blanketterna har fungerat som urvalsinstrument, även om en mindre andel av cheferna har haft problem att skilja de sökande åt. Sammantaget visar enkätsvaren att cheferna har kunnat utläsa information om de sökande och en stor majoritet uppger urvalsmöjligheterna som godtagbara eller fullt möjliga.

En anledning till att cheferna upplever att de får information från blanketten som inte efterfrågas där kan vara att runt en tredjedel av blanketterna innehåller vad vi kallar identitetsbärande uppgifter. Detta är uppgifter som säger något om den sökandes gruppstillhörighet, exempelvis genom geografisk information om var de utbildat sig eller tidigare arbetat. Många chefer har också kontaktas av sökande under rekryteringsprocessen, vilket ytterligare riskerar anonymiteten.

Alla chefer är dock inte särskilt intresserade när sökande ringer dem men detta utgör likväl ett moment där sökande identifierar sig. Vi har också kunnat se att sökande är relativt lätta att identifiera om chefen i förväg känner till att de söker tjänsten. Uppgifter om en persons utbildning och arbetslivserfarenhet gör dem identifierbara och detta fenomen är svårt att undvika även om avidentifieringen i övrigt fungerat som den ska. Däremot bör det i viss mån vara möjligt att begränsa de kanaler som finns för sökande att tillkännage att de söker en tjänst, exempelvis genom att en annan person än den rekryteringsansvarige står som kontaktperson i jobbbannonsen.

Ett påfallande resultat från enkätundersökningen är att majoriteten av de personer som arbetat praktiskt med avidentifiering är negativa till metoden. Det finns dock generellt en viss spridning i uppfattningarna och runt en fjärdedel av cheferna är positiva. Runt en tredjedel av cheferna tror dessutom att metoden ökar chanserna för personer med utländsk bakgrund att komma till intervju och att anställas samt att avidentifieringen har påverkat deras rekrytering i de här avseendena. Samtidigt är det över 60 procent som inte tror att avidentifieringen har någon betydelse.

Utifrån redogörelsen ovan är det tydligt att de rekryteringsansvariga ger uttryck för en del motstridiga uppfattningar gällande avidentifiering som metod. Detta kan förstås bero på frågornas utformning, men det är också troligt att svaren speglar den målkonflikt som vi uppfattar finns mellan en administrativt okomplicerad rekryteringsprocess och metoden avidentifiering, vilken syftar till att göra rekryteringsprocessen mer rättssäker och ge ökad "mångfald". Intervjuerna med cheferna antyder att det framför allt är det att rekryteringen tar längre tid och i vissa fall även medför onödigt arbete (om sökande som inte uppfattas vara tillräckligt kvalificerade väljs ut) som bidrar till de negativa omdömena. Ett viktigt moment för att öka acceptansen för metoden skulle därmed med stor sannolikhet vara att finna modeller eller hjälpmedel som förhindrar att avidentifieringen gör att rekryteringsarbetet tar längre tid. För det faktum att en tredjedel av cheferna tror att avidentifiering ökar chanserna både till intervju och anställning för personer med utländsk bakgrund kan uppfattas som att de ser en potentiell möjlighet till att metoden påverkar både deras rekryteringsbeteende och rekryteringsprocessens utfall.

Vid en fortsatt användning av avidentifiering är det därmed angeläget att finna sätt att hantera de inslag i metoden som uppfattas negativt, antingen genom förbättringar av den modell som prövades i Göteborg eller genom andra modeller. Utifrån den här studien är det inte möjligt att bedöma om den modell

Anonymitetsutredningen förespråkar skulle fungera bättre i förhållande till tidsaspekten. Mot de negativa omdömena är det också viktigt att ställa de eventuella positiva effekter som avidentifiering kan ha på rekryteringsprocessens utfall. Om metoden förhindrar att det tas ovidkommande hänsyn i rekryteringsprocessens inledningsskede borde det vara ett starkt argument mot dem som i dagsläget är negativa. En kommande effektutvärdering från IFAU ska besvara den frågan.

Referenser

- Bertrand M & S Mullainathan (2004) "Are Emily and Gregg more Employable than Lakisha and Jamal? A Field Experiment on Labor Market Discrimination", *American Economic Review* 94(4), 991–1013.
- Bolander P (2002) *Anställningsbilder och rekryteringsbeslut*. Stockholm: EFI, Ekonomiska forskningsinstitutet vid Handelshögskolan i Stockholm.
- Carlsson M & D-O Rooth (2006) "Evidence of Ethnic Discrimination in the Swedish Labor Market Using Experimental Data", *Labour Economics* 2007, kommande.
- Darity WA & PL Mason (1998) "Evidence of Discrimination in Employment: Codes of Color, Codes of Gender", *Journal of Economic Perspectives* 12(2), 63–90.
- Edin P-A & J Lagerström (2006) "Blind dates: quasi-experimental evidence on discrimination", IFAU Working Paper 2006:4.
- Goldin C & C Rouse (2000) "Orchestrating impartiality: The impact of 'blind' auditions on female musicians", *American Economic Review* 90(4), 715–741.
- Heckman JJ (1998) "Detecting discrimination", *Journal of Economic Perspectives* 12(2), 101–116.
- Kamali M (2005) "Ett europeiskt dilemma. Strukturell/institutionell diskriminering" i de los Reyes P & M Kamali (red) *Bortom Vi och Dom. Teoretiska reflektioner om makt, integration och strukturell diskriminering*. SOU 2005:41 Rapport av Utredningen om makt, integration och strukturell diskriminering.
- Knocke W, I-B Drejhammar, L Gonäs & K Isaksson (2003) *Retorik och praktik i rekryteringsprocessen*, Arbetsliv i omvandling 2003:4, Arbetslivsinstitutet, Stockholm.
- Riach PA & J Rich (2002) "Field experiments of discrimination in the market place", *Economic Journal* 112, 480–518.

SOU 2005:115 *Avidentifiera jobbansökningar – en metod för mångfald*. Betänkande av anonymitetsutredningen.

Intervjuer

Stadskansliet

Tjänsteman 2005-05-17

Centrum SDF

Tjänsteman 2005-11-28.

Chef 2006-04-06.

Chef 2006-04-04.

Kortedala SDF

Tjänstemän 2005-05-18

Kulturförvaltningen

Tjänsteman 2005-11-29.

Chef 2006-04-06.

Offentligt tryck

Göteborgs Stad, Kommunfullmäktige

Handling 2003 nr 33

Handling 2004 nr 20

Appendix

Underlag för figur 1 och 2.

Tabell 4 Hur mycket information tyckte du att den aidentifierade blanketten gav gällande sökandes:

	Mycket bra	Ganska bra	Varken bra eller dålig	Ganska dålig	Mycket dålig	Tot. antal
Utbildning						
studieinriktning	21,6 (8)	40,5 (15)	21,6 (8)	13,5 (5)	2,7 (1)	(37)
	52,6 (10)	42,1 (8)	5,3 (1)	(0)	(0)	(19)
utbild. längd	24,3 (9)	32,4 (12)	32,4 (12)	8,1 (3)	2,7 (1)	(37)
	52,6 (10)	36,8 (7)	(0)	10,5 (2)	(0)	(19)
studieort	8,6 (3)	34,3 (12)	34,3 (12)	11,4 (4)	11,4 (4)	(35)
	42,1 (8)	42,1 (8)	15,8 (3)	(0)	(0)	(19)
examensår	14,3 (5)	37,1 (13)	31,4 (11)	11,4 (4)	5,7 (2)	(35)
	42,1 (8)	57,9 (11)	(0)	(0)	(0)	(19)
Tidigare arbetslivserfarenhet						
yrke	16,2 (6)	40,5 (15)	21,6 (8)	16,2 (6)	5,4 (2)	(37)
	31,6 (6)	57,9 (11)	10,5 (2)	(0)	(0)	(19)
arbetsuppgifter	8,1 (3)	32,4 (12)	29,3 (11)	18,9 (7)	10,8 (4)	(37)
	15,8 (3)	52,6 (10)	31,6 (6)	(0)	(0)	(19)
antal år	13,5 (5)	40,5 (15)	29,7 (11)	10,8 (4)	5,4 (2)	(37)
	21,1 (4)	57,9 (11)	15,8 (3)	5,3 (1)	(0)	(19)

Anm: Siffror inom parentes anger frekvens, siffror i kursiv stil anger svar från referensförvaltning om information från ordinarie ansökningshandlingar.

Bilaga Enkät

Enkäten inleds med några frågor om din arbetsplats och hur länge du har arbetat där.

1. Inom vilken förvaltning arbetar du?

- 1 Centrum
- 2 Kortedala
- 3 Kulturförvaltningen

2. Inom vilken typ av verksamhet arbetar du?

- 1 Administration
- 2 Bibliotek
- 3 Förskola och skola
- 4 Individ- och familjeomsorg
- 5 Museum, scen eller annan kulturell verksamhet
- 6 Äldreomsorg och hemsjukvård
- 7 Annat

3. Hur länge har du arbetat som chef (med rekryteringsansvar) vid din nuvarande arbetsplats?

4. Hur många avidentifierade rekryteringar har du gjort (inom Göteborgs stad)?

5. Har du genomfört någon rekrytering som *inte* var avidentifierad under perioden 2005-09-19–2006-06-30?

- 1 Ja →Antal
- 2 Nej →Gå vidare till fråga 7

6. Vad var den huvudsakliga anledningen till att rekryteringen inte var avidentifierad?

.....

7. Var det du eller någon annan som beslutade om rekryteringarna skulle vara avidentifierade?

- 1 Jag
- 2 Annan → Befattning
- 3 Vet ej

Följande frågor handlar om rekryteringsprocessens inledande skede, då annonsen är ute och sökande skickar sina ansökningshandlingar. Frågorna ställs om den senaste avidentifierade rekryteringen du gjorde. Om du inte har gjort någon avidentifierad rekrytering är enkäten slut för din del. Använd svarskuvertet eller faxa enkäten till IFAU.

8. Hur många sökande var det ungefär vid din senaste avidentifierade rekrytering?

9. Stod du som kontaktperson för den utlysta tjänsten (vid din senaste avidentifierade rekrytering)?

- 1 Ja
2 Nej

10. Kontaktade någon sökande dig direkt angående den tjänsten?

- 1 Ja
2 Nej → Gå vidare till fråga 12

11. Gjorde du någon form av anteckning om den som kontaktade dig?

- 1 Ja
2 Nej

12. Brukar du göra någon form av anteckning om en sökande tar kontakt med dig?

- 1 Ja
2 Nej

13. Har någon sökande, vid en avidentifierad rekrytering, skickat ansökningshandlingar till din enhet i stället för till stadsdelsförvaltningen?

- 1 Ja
2 Nej → Gå vidare till fråga 15

14. Om ja, vad gjorde du med de ansökningshandlingarna? (du kan ange flera svarsalternativ)

- 1 Läste igenom
2 Skickade till personalsekreterare på SDF
3 Annat

15. Har det hänt att du i förväg vetat om att personer du känner sedan tidigare söker en aidentifierad tjänst?

1 Ja

2 Nej → Gå vidare till fråga 20

16. Har det varit möjligt att hitta de personerna i de aidentifierade handlingarna?

1 Alltid

2 Ibland

3 Aldrig

17. Har du någon gång försökt hitta personer du känt till i de aidentifierade handlingarna?

1 Ja

2 Nej → Gå vidare till fråga 20

18. Lyckades du hitta personen?

1 Ja

2 Nej → Gå vidare till fråga 20

19. Vilken eller vilka uppgifter gjorde att du kunde identifiera personen?

.....

20. Vid din senaste rekrytering, när fick du reda på om en sökande var:

	Internsökande	Övertalig
Samtidigt som jag fick se ansökningshandlingarna första gången	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>
Efter första urvalet till intervju	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>
Senare	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>
Aldrig	1 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>

21. Har du vid en avidentifierad rekrytering, innan du gjort ditt första urval, någon gång tagit del av ansökningshandlingar som inte har varit avidentifierade?

- 1 Ja
2 Nej

22. Har du påbörjat en avidentifierad rekrytering som sedan avbrutits?

- 1 Ja → Antal gånger
- 2 Nej → Gå vidare till fråga 24

23. Varför avbröts rekryteringen?

- 1 Ingen skulle anställas
2 Tidigare innehavare lämnade inte tjänsten
3 Tjänsten tillsattes via MBL-förhandlingar
4 Det fanns inte tillräckligt kvalificerade sökande
5 Annat, nämligen

Följande frågor handlar om den avidentifierade ansökningsblanketten.

24. Hur mycket information tyckte du att den avidentifierade blanketten gav gällande sökandes:

	Mycket bra	Ganska bra	Varken bra el. dålig	Ganska dålig	Mycket dålig
Utbildning					
studieinriktning	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
utbild. längd	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
var studierna skett	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
examensår	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
Tidigare arbetslivserfarenhet					
yrke	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
arbetsuppgifter	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
antal år	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>

25. Även i en aidentifierad blankett kan man ibland utläsa information om de sökande som inte direkt efterfrågas i blanketten. Gav de aidentifierade blanketterna i allmänhet dig någon uppfattning om sökandes

	Mkt bra	Ganska bra	Varken bra el. dålig	Gans ka dålig	Mkt dålig
Ålder	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
Kön	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
Etniska bakgrund	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
Språkkunskaper					
i svenska	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
i övriga språk	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
Personlig lämp- lighet	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>

26. Var det möjligt att i ansökningsblanketten skilja sökande kompetensmässigt från varandra?

- 1 Fullt möjligt
2 Godtagbart
3 Inte alls möjligt

27. Valde du någon gång, utifrån den aidentifierade blanketten, ut personer till intervju som inte var intressanta att intervjua?

- 1 Ja
2 Nej

28. Fanns det någon information som du saknade i den aidentifierade blanketten, och i så fall vad?

.....

Kommande frågor handlar om hur du väljer ut intressanta personer bland de sökande.

29. Vilka uppgifter tycker du är intressanta när du ska göra urval till intervju?

	Mycket intressant	Något intressant	Inte intressant
Utbildning			
studieinriktning	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>
utbildningens längd	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>
var studierna skett	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>
examensår	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>
Tidigare arbetslivserfarenhet			
yrke	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>
arbetsuppgifter	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>
antal år	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>
Språkkunskaper			
i svenska	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>
i övriga språk	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>
Ålder	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>
Kön	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>
Etnisk bakgrund	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>
Pers. lämplighet	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>

30. Genomförde du, vid en aidentifierad rekrytering, någon intervju med en person som du på förhand inte tyckte var intressant för tjänsten?

- 1 Ja
2 Nej

31. Valde du, vid en aidentifierad rekrytering, någon gång ut fler personer att intervjua efter det att du genomfört en första intervjuomgång?

- 1 Ja
2 Nej

32. Tror du oidentifierade ansökningar påverkar chanserna att komma till intervju för:

	Ökar	Minskar	Oförändrat
Män	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>
Kvinnor	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>
Äldre personer	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>
Yngre personer	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>
Personer med utländsk bakgrund	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>
Personer med svensk bakgrund	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>

33. Vilka uppgifter tycker du är intressanta när du ska välja ut en person att anställa bland dem du intervjuat?

	Mycket intressant	Något intressant	Inte intressant
Utbildning			
studieinriktning	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>
utbildningens längd	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>
var studierna skett	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>
examensår	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>
Tidigare arbetslivserfarenhet			
yrke	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>
arbetsuppgifter	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>
antal år	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>
Språkkunskaper			
i svenska	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>
i övriga språk	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>
Ålder	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>
Kön	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>
Etnisk bakgrund	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>
Personlig lämplighet	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>

34. Tror du oidentifierade ansökningar påverkar chanserna att *anställas* för:

	Ökar	Minskar	Oförändrat
Män	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>
Kvinnor	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>
Äldre personer	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>
Yngre personer	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>
Personer med utländsk bakgrund	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>
Personer med svensk bakgrund	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>

35. Fick du någon gång vid en oidentifierad rekrytering se fullständiga handlingar (ex CV och personligt brev) för sökande du i första läge valt att *inte* intervjua?

1 Ja

2 Nej → Gå vidare till fråga 37

36. Vid vilken fas i rekryteringsprocessen var det?

1 Efter det första urvalet till intervju men *innan* någon intervju genomförts

2 Efter en eller flera intervjuer genomförts men *innan* beslut om anställning

3 *Efter* beslut om anställning

4 Annan

5 Vet ej

37. Vad tycker du generellt ger bäst information om sökandes:

	Avid. blankett	CV	Pers. brev	Intervju	Referenser
Utb. bakgrund	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
Arbetslivserf.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
Pers. lämplighet	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>

Följande frågor handlar om hur försöket har påverkat din rekrytering.

38. Påverkade aidentifieringsprojektet din rekrytering i följande avseenden?

	I hög grad	I låg grad	Ingen uppfattning
Påverkat om en tjänst utlysts	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>
Påverkat vem jag intervjuat	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>
Antal personer jag intervjuat	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>
Påverkat vem jag anställde	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>
Tiden för anställningsförfarandet	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>

39. Har stadens rekryteringsordning påverkat din rekrytering?

	I hög grad	I låg grad	Ingen uppfattning
Påverkat om en tjänst utlysts	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>
Påverkat vem jag intervjuat	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>
Antal personer jag intervjuat	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>
Påverkat vem jag anställde	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>
Tiden för anställningsförfarandet	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>

40. Hur lång tid tar en avidentifierad rekrytering jämfört med en vanlig rekrytering?

- 1 Mycket kortare tid
- 2 Något kortare tid
- 3 Lika lång tid
- 4 Något längre tid
- 5 Mycket längre tid

41. Har du fyllt i extra dokumentation (bedömningsformulär eller liknande) i samband med en avidentifierad rekrytering?

- 1 Ja
- 2 Nej → Gå vidare till fråga 44

42. Har den extra dokumentationen (bedömningsformulär eller liknande) påverkat hur lång tid en avidentifierad rekrytering tar jämfört med en vanlig rekrytering?

- 1 Mycket kortare tid
- 2 Något kortare tid
- 3 Lika lång tid
- 4 Något längre tid
- 5 Mycket längre tid

43. Hur har den extra dokumentationen påverkat din vilja att arbeta med avidentifiering som metod?

- 1 Påverkat mig positivt
- 2 Ingen påverkan
- 3 Påverkat mig negativt

Nedan kommer några frågor om vad du tycker om avidentifiering som metod för rekrytering och om tillgänglig information om försöket.

44. Vilken är din allmänna uppfattning om avidentifiering som metod för rekrytering?

- 1 Positivt inställd
- 2 Ingen uppfattning
- 3 Negativt inställd

45. Har försöket påverkat din uppfattning om avidentifiering som metod för rekrytering?

- 1 Jag har blivit mer positiv
- 2 Jag har samma uppfattning som tidigare
- 3 Jag har blivit mer negativ

46. Hur tycker du att omfattningen av den information som du fått från stadsdelsförvaltningen om avidentifieringsförsöket har varit?

- 1 Alldeles för liten
- 2 Lite för liten
- 3 Tillräcklig/lagom
- 4 För stor
- 5 Ingen åsikt

47. Tycker du det har saknats någon information kring avidentifieringsförsöket?

- 1 Ja, följande saknades/var det för lite av
- 2 Nej
- 3 Ingen åsikt

48. Här kan du lämna allmänna kommentarer om försöket med avidentifierade ansökningar eller enkätformuläret.

.....
.....

Enkäten är slut.

Använd svarskuvertet eller faxa den ifyllda enkäten till IFAU så snart som möjligt.

Tack för din medverkan!

IFAU:s publikationsserier – senast utgivna

Rapporter/Reports

- 2007:1** Lundin Daniela ”Subventionerade anställningar för unga – en uppföljning av allmänt anställningsstöd för 20–24-åringar”
- 2007:2** Lundin Daniela, Eva Mörk & Björn Öckert ”Maxtaxan inom barnomsorgen – påverkar den hur mycket föräldrar arbetar?”
- 2007:3** Bergemann Annette & Gerard van den Berg ”Effekterna av aktiv arbetsmarknadspolitik för kvinnor i Europa – en översikt”
- 2007:4** Junestav Malin ”Socialförsäkringssystemet och arbetsmarknaden – politiska idéer, sociala normer och institutionell förändring – en historik”
- 2007:5** Andersson Christian ”Lärartäthet, lärarkvalitet och arbetsmarknaden för lärare”
- 2007:6** Larsson Laura & Caroline Runeson ”Effekten av sänkt sjukpenning för arbetslösa”
- 2007:7** Stenberg Anders ”Hur påverkar gymnasialt komvux löneinkomster och vidare studier?”
- 2007:8** Forslund Anders & Kerstin Johansson ”Lediga jobb, arbetssökande och anställningar – den svenska matchningsfunktionen”
- 2007:9** Kennerberg Louise ”Hur förändras kvinnors och mäns arbetssituation när de får barn?”
- 2007:10** Nordin Martin ”Invandrarens avkastning på utbildning i Sverige”
- 2007:11** Johansson Mats & Katarina Katz ”Underutnyttjad utbildning och lönegapet mellan kvinnor och män”
- 2007:12** Gartell Marie, Ann-Christin Jans & Helena Persson ”Utbildningens betydelse för flöden på arbetsmarknaden”
- 2007:13** Grönqvist Hans & Olof Åslund ”Familjestorlekens effekter på barns utbildning och arbetsliv”
- 2007:14** Lindqvist Linus ”Uppföljning av plusjobb”
- 2007:15** Sibbmark Kristina ”Avidentifierade jobbansökningar – erfarenheter från ett försök i Göteborgs stad”

Working Papers

- 2007:1** de Luna Xavier & Per Johansson “Matching estimators for the effect of a treatment on survival times”

- 2007:2** Lundin Daniela, Eva Mörk & Björn Öckert “Do reduced child care prices make parents work more?”
- 2007:3** Bergemann Annette & Gerard van den Berg “Active labor market policy effects for women in Europe – a survey”
- 2007:4** Andersson Christian “Teacher density and student achievement in Swedish compulsory schools”
- 2007:5** Andersson Christian & Nina Waldenström “Teacher supply and the market for teachers”
- 2007:6** Andersson Christian & Nina Waldenström “Teacher certification and student achievement in Swedish compulsory schools”
- 2007:7** van den Berg Gerard, Maarten Lindeboom & Marta López ”Inequality in individual mortality and economic conditions earlier in life”
- 2007:8** Larsson Laura & Caroline Runeson “Moral hazard among the sick and unemployed: evidence from a Swedish social insurance reform”
- 2007:9** Stenberg Anders “Does adult education at upper secondary level influence annual wage earnings?”
- 2007:10** van den Berg Gerard “An economic analysis of exclusion restrictions for instrumental variable estimation”
- 2007:11** Forslund Anders & Kerstin Johansson “Random and stock-flow models of labour market matching – Swedish evidence”
- 2007:12** Nordin Martin “Immigrants’ return to schooling in Sweden”
- 2007:13** Johansson Mats & Katarina Katz “Wage differences between women and men in Sweden – the impact of skill mismatch”
- 2007:14** Gartell Marie, Ann-Christin Jans & Helena Persson “The importance of education for the reallocation of labor: evidence from Swedish linked employer-employee data 1986–2002”
- 2007:15** Åslund Olof & Hans Grönqvist “Family size and child outcomes: Is there really no trade-off?”

Dissertation Series

- 2006:1** Hägglund Pathric “Natural and classical experiments in Swedish labour market policy”
- 2006:2** Savvidou Eleni “Technology, human capital and labor demand”
- 2006:3** Söderström Martin “Evaluating institutional changes in education and wage policy”

- 2006:4** Lagerström Jonas “Discrimination, sickness absence, and labor market policy”
- 2006:5** Johansson Kerstin “Empirical essays on labor-force participation, matching and trade”