

Anonyma jobbansökningar i praktiken – en första utvärdering av en omdebatterad åtgärd

OSKAR NORDSTRÖM SKANS, KRISTINA SIBBMARK OCH OLOF ÅSLUND

Oskar Nordström Skans är nationalekonom. Han är verksam som forskare vid Institutet för arbetsmarknads- politisk utvärdering (IFAU) och Uppsala universitet.
oskar.nordstrom_skans@ifau.uu.se

Kristina Sibbmark är statsvetare och verksam som utredare vid IFAU.
kristina.sibbmark@ifau.uu.se

Olof Åslund är nationalekonom. Han är verksam som forskare vid IFAU och Uppsala universitet.
olof.aslund@ifau.uu.se

Anonyma jobbansökningar som ett verktyg mot diskriminering har blivit mycket uppmärksammat i den offentliga debatten, trots en total avsaknad av empirisk evidens. Artikeln sammanfattar lärdomarna från ett försök som genomförts i Göteborgs stad. Utvärderingen är den första i sitt slag och visar att metoden ökade kvinnors och invandrades chanser att erbjudas en anställningsintervju. För kvinnor ökade också antalet jobberbjudanden, men ingen motsvarande effekt verkar finnas för de invandrade. Resultaten visar också att de rekryterande cheferna var negativa till metoden, till stor del för att den uppfattades som mycket arbetskrävande.

Under de senaste åren har s k anonyma jobbansökningar fått stor uppmärksamhet som ett föreslaget medel för att motverka diskriminering och stärka integrationen. Vänsterpolitiker har länge stött tanken och även den nuvarande borgerliga integrations- och jämställdhetsministern har uttalat sig positivt om avidentifiering vid rekryteringar. En relativt ny offentlig utredning (SOU 2005:115) ställde sig också positiv till metoden. Men många arbetsgivare är skeptiska och menar att metoden inte kommer att ge några positiva effekter. Klart är dock att åsikterna hittills varit starkare än kunskapsunderlaget – mycket lite är känt om hur avidentifiering fungerar i praktiken. Denna artikel redovisar erfarenheter från utvärderingen av en omfattande försöksverksamhet som genomförts i Göteborgs stad. Studien är den första i sitt slag i Sverige och bygger på information om 3 500 sökande till över 100 tjänster, enkäter till rekryterande chefer och intervjuer med personal som på olika sätt varit involverade i försöken. Resultaten visar att avidentifierade ansökningsprocedurer (AAP) ledde till en situation där kön och etnisk bakgrund inte längre påverkade urvalet till anställningsintervjuer. Jämfört med vanliga rekryteringar innebar detta ökade chanser för både kvinnor och personer med bakgrund utanför västvärlden. Men studien visar också att en majoritet av de chefer som gjort en avidentifierad rekrytering är negativa till metoden, trots att många tror att den kan öka möjligheterna för missgynnade grupper.

1. Vad innebär AAP och vilka effekter kan det ha?

Den grundläggande tanken med avidentifiering är att motverka diskriminering vid anställningar genom att undanhålla "irrelevant" information från rekryteringsansvariga i processens inledande skede. Typiskt tänker

man på egenskaper som indikerar kön och etnicitet, t ex namn och födelseland. Rent praktiskt kan avidentifiering göras på olika sätt – från att den sökande själv lämnar anonym information till att administrationen avidentifierar vanliga ansökningar. I något läge kommer naturligtvis sökandens egenskaper att avslöjas. I Göteborg fungerade det så att urvalet till intervju baserades på avidentifierad information. Efter det fick de rekryterande cheferna tillgång till fullständig information om de sökande. Vi återkommer till detta i beskrivningen av försöken.

Behovet av avidentifiering beror på i vilken utsträckning faktorer som kön och ursprung påverkar möjligheterna för jobbsökande, dvs omfattningen av diskriminering. Den starkaste svenska evidensen kommer från experimentella studier som på ett övertygande sätt påvisar att diskriminering i anställningsprocessen är en realitet.¹ Carlsson och Rooth (2007a, b) utförde ett s k ”korrespondenstest” som innebar att likvärdiga ansökningar som slumpmässigt tilldelats olika namn skickades till arbetsgivare.² De finner att chansen att bli kallad till intervju är betydligt lägre om ansökan har ett ”arabisk klingande”³ namn än ett ”svensk klingande” namn. Storleksmässigt ligger effekterna nära de som framkom i en inflytelserik amerikansk studie som jämförde ”svarta” och ”vita” namn på ett liknande sätt (Bertrand och Mullainathan 2004).

I tidigare forskning finns även ett fåtal studier som ger direkt evidens för att ”ögonbindlar” på rekryteringsansvariga kan påverka utfallet. Det mest kända exemplet är Goldin och Rouse (2000) som visar att kvinnor har större chans att komma vidare vid uttagningar till symfoniorkestrar i USA om uppspelningen sker bakom en ridå jämfört med om juryn ser musikererna. Visst svenskt stöd för avidentifieringstanken ges också av Edin och Lagerström (2006) som visar att kvinnor har 15 procent lägre chans att kontaktas av arbetsgivare om de uppger namn (eller kön) när de registrerar sig i Arbetsförmedlingarnas sökand databas på Internet. Eriksson och Lagerström (2007) finner i en närliggande undersökning att ett ”icke-nordiskt” namn ger 25 procent lägre sannolikhet att kontaktas av en arbetsgivare.

Även om avidentifierade ansökningar leder till att diskriminerade grupper i högre grad kallas till intervju behöver detta inte betyda att de erbjuds fler jobb. En arbetsgivare som absolut inte vill anställa personer som tillhör en viss grupp kan alltid välja att diskriminera vid själva anställningssteget i stället. Det finns dock minst två skäl till att avidentifieringar kan hjälpa medlemmar av diskriminerade grupper även i detta steg: För det första får

¹ Ett annat sätt att försöka påvisa diskriminering är att kontrollera för så mycket som möjligt av det som kan förklara t ex skillnader i sysselsättning och sedan tolka ”oförklarade skillnader” som diskriminering; se t ex le Grand och Szulkin (2002), Arai och Vilhelmsson (2004) och Rooth (2002). Andra har gjort laboratorieexperiment där man visar betydelsen av ”svenska” och ”utländska” namn i olika sammanhang (Holm 2000; Ahmed 2005).

² Internationellt har dessa (och liknande) typer av tester genomförts under lång tid. Se Riach och Rich (2002) för en sammanställning.

³ Den engelska versionen, Carlsson och Rooth (2007b), använder ”Middle Eastern” för att beskriva namnen.

de en chans att bättre presentera sina meriter vilket kan göra att de inte på samma sätt väljs bort på grund av osäkerhet (om t ex utländska meriter är svårare att bedöma). För det andra ger ny svensk forskning (Agerström m fl 2007) vissa belägg för negativa ”implicita attityder” mot invandrare, dvs att rekryterare (och andra) kan ha fördomar mot namn som låter utländska utan att de själva vet om det. Det är tänkbart att betydelsen av sådana implicita attityder kan minska vid den personliga kontakt som en intervju innebär.

För att vara meningsfull kräver AAP att vissa uppgifter som rimligen är relevanta tas bort, eftersom de också indikerar grupptillhörighet. Det blir då en avvägning mellan hur viktig information en uppgift förmedlar och hur tydlig signal om grupptillhörighet uppgiften ger. I fallet med utländsk bakgrund måste t ex all geografisk information döljas. 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. Detta måste då ställas mot att var man har utbildat sig många gånger kan vara en viktig del av kvalifikationerna.

Det finns här en paradox rörande AAP som är värd att påpeka. Ett motiv för AAP är att alla sökande ska bedömas efter sina meriter och inte efter schablonartade generaliseringar och klassificeringar. Den praktiska implementeringen 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 konsekvensen att de inte får en ”rättvis” bedömning som helt utgår från dem som individer. På detta sätt finns det en risk att AAP skapar ett problem som liknar det som metoden syftar till att lösa.

Även om det går att hävda att AAP har rent principiella fördelar (sökandes känsla av att bli rättvist behandlade) och nackdelar (arbetsgivarens rätt till tillgång till all information) så är bedömningen av metoden i allt väsentligt en empirisk fråga. Det är t ex möjligt att AAP försvårar urvalsprocessen och leder till sämre rekryteringar, men det kan också vara så att AAP gör att man ”ser” lämpliga sökande som man annars skulle ha ignorerat. På liknande sätt kan de förväntade effekterna utebli om information ”läcker” eller om de uppgifter som inkluderas ändå avslöjar grupptillhörighet. Legitimiteten för metoden beror också på hur den uppfattas i den rekryterande organisationen. Nedan beskriver vi först kort försöken i Göteborg och de data vi har samlat in. Därefter diskuteras allmänna lärdomar från genomförandet innan vi redovisar hur AAP påverkar olika gruppers chanser att få komma till intervju respektive bli erbjudna jobbet. Vi redovisar också hur metoden uppfattades av rekryterande chefer och därefter förs en kort avslutande diskussion. Artikeln bygger på Sibbmark (2007), Nordström Skans och Åslund (2007) och Åslund och Nordström Skans (2007) – vi hänvisar till dessa rapporter för detaljer kring utvärderingens uppläggning, genomförande och resultat.

2. Försökens utformning och data för utvärderingen

I februari 2004 beslutade kommunfullmäktige i Göteborg att AAP skulle provas i ett pilotprojekt. En förfrågan gick ut till samtliga 21 stadsdels- och ett 20-tal specialförvaltningar och alla kommunägda bolag om intresse för att delta. 7 förvaltningar anmälde intresse och av dessa valdes stadsdelarna Centrum och Kortedala samt Kulturförvaltningen ut att delta i försöken som pågick oktober 2004–juni 2006. Anledningen till valet var att dessa visade starkt intresse för projektet och att förvaltningarna var av olika storlek. Stadsdelen Gunnared valdes ut som jämförelseförvaltning eftersom man var beredd att genomföra den dokumentation som behövdes för utvärderingen och också planerade ett betydande antal rekryteringar. Det är också värt att notera att stadsdelen inte ville vara med i försöken med AAP eftersom de såg det som ett hinder i sitt aktiva arbete för ökad integration. Det är alltså rimligt att anta att cheferna i samtliga förvaltningar var medvetna om och uppmärksamma på frågan om integration på arbetsmarknaden.

Den avidentifiering som genomfördes i försöken syftade till att förhindra att rekryterande chefer fick ta del av viss ”irrelevant” information innan de fattat beslut om vilka som skulle kallas till intervju. Den information som undanhölls var uppgifter som indikerade kön och etnisk bakgrund (där den senare faktorn var huvudanledningen till att försöken initierades). Eftersom kön och bakgrund ändå avslöjas i samband med en anställningsintervju fick cheferna tillgång till alla uppgifter om de sökande så snart det första urvalet gjorts.

Rent praktiskt gick AAP till så att sökande i platsannonsern ombads fylla i ett särskilt formulär. I detta skulle enbart uppgifter som utbildning, arbetslivserfarenhet och annan relevant information anges. I typfallet skickades det ifyllda formuläret tillsammans med ett vanligt ansökningsbrev och CV till administrationen som kontrollerade ifall det fanns identifierande uppgifter i ansökan. Om detta var fallet avidentifierade personalen antingen ansökan själva eller så kontaktades den sökande och ombads fylla i en korrekt ansökan.

Vid det första urvalet ombads cheferna gradera de sökande på en skala A-D: A – kallas till intervju; B – möjligen intressant men kallas inte i en första runda; C – formellt kvalificerad men inte aktuell; D – ej kvalificerad. Cheferna ombads också uppge om de trodde sig veta vem den sökande var. I samband med anställningsintervjuerna dokumenterades vem/vilka som erbjöds anställningen respektive anställdes. Cheferna i jämförelseförvaltningen lämnade in motsvarande uppgifter.

För utvärderingen samlades tre typer av data in: (i) fullständiga handlingar för sökande till tjänster i de olika förvaltningarna; (ii) en enkät till 90 chefer eller andra rekryteringsansvariga som genomfört rekryteringar inom försöksperioden; och (iii) djupintervjuer med chefer och annan personal i de berörda förvaltningarna. Cheferna i referensförvaltningarna fick svara på i princip samma enkät som cheferna i försöksförvaltningarna. Svarsfrekvensen var 76 procent i försöksförvaltningarna och 62 procent i referensför-

valtningarna. Effekttvärderingen baseras på 3 529 sökande till 109 tjänster i Centrum, Kortedala och Gunnared.⁴

Vi har strävat efter att följa och dokumentera hela anställningsprocessen. Detta innebär att vi har samlat in platsannonser, formulär, fullständiga ansökningshandlingar och också de rekryterande chefernas bedömningsformulär. Den grundläggande principen i detta arbete har varit att dokumentera allt som finns tillgängligt för den rekryteringsansvariga i olika skeden. Detta innebär t ex att vi har separat information om meriter som framkommer i de anonyma formulären respektive den fullständiga ansökan. Även information om exempelvis udda ansökningar (t ex ovanligt skrivna eller med dåligt språk), marginalkommentarer av cheferna eller indikationer på att processen inte har gått till som det är tänkt har sammanställts.

Eftersom vi vet vilket jobb ansökan gäller kan vi på ett ovanligt bra sätt se, och kvantifiera, hur individens kvalifikationer matchar kraven i platsannonsern. Vi har konstruerat våra data så att vi ska kunna mäta överensstämmelsen mellan en sökandes utbildning och yrkeserfarenhet och de kvalifikationskrav som anges i annonsen. Genom att ha en stor mängd information om de sökandes meriter kan vi på ett bra sätt renodla effekten av kön respektive etnisk bakgrund. Kön är i de flesta fall enkelt klassificerat antingen utifrån namn eller från den näst sista siffran i personnumret. Beträffande utländsk bakgrund har vi som regel utgått från information från den sökande, t ex formuleringar som ”jag kommer ifrån...” eller ”mitt modersmål är...”. Eftersom antalet sökande är begränsat används bara tre grupper för ursprungsregion: Sverige, Övriga västvärlden och Utanför västvärlden.

3. Lärdomar från implementeringen av AAP

Förvaltningarna hade i princip full frihet i den praktiska utformningen av AAP. Inledningsvis prövades också att t ex låta administrativ personal avidentifiera vanliga ansökningar. Det visade sig dock snart att detta var mycket arbetsintensivt och alla förvaltningar övergick till det standardformulär som beskrivits ovan. Även detta krävde dock betydande resurser eftersom inte alla sökande använde blanketten och en del fyllde i den felaktigt. Analysen av ansökningshandlingarna visar att uppskattningsvis 16 procent av ansökningarna har avidentifierats på förvaltningarna. Trots ansträngningarna innehöll 35 procent av ansökningshandlingarna från Centrum och Kortedala någon form av ”identitetsbärande” uppgift. Vanligast var namn på arbetsgivare eller ort för tidigare anställningar (25 procent av blanketterna) och uppgifter om utbildningsort (12 procent).

Anonymiteten i ansökningarna kan också äventyras på andra sätt. Drygt 70 procent av cheferna anger att de kontaktades direkt av sökande vid sin senaste avidentifierade rekrytering, och beroende på vilken information som lämnas kan det sedan vara möjligt att leta upp dessa individer i de avi-

⁴ Kulturförvaltningen genomförde endast ett litet antal rekryteringar med bristfällig dokumentation.

identifierade ansökningarna. De chefer som intervjuats förhåller sig på olika sätt till dessa kontakter, där någon kan tycka att de kan vara intressanta och antecknar den sökandes namn medan andra tycker att samtalen är av mindre värde. Ungefär hälften av cheferna anger att de brukar göra någon form av anteckning om sökande kontakter dem.

Sökande kan också vara möjliga att identifiera om chefen känner till dem i förväg. I sådana fall kan chefen aktivt leta efter den personen bland ansökningshandlingarna. Drygt hälften av cheferna uppger att de i förväg känt till att vissa personer kommer att söka en tjänst och många menar att det så gott som alltid går att identifiera dessa individer utifrån handlingarna. Beroende på organisationen kring rekryteringarna kan naturligtvis också en chef som verkligen vill ha viss information få tillgång till ”dolt” material genom att t ex själv gå in i arkivet eller via personalsekreterare få indikationer på egenskaper hos olika sökande.

Det är alltså tydligt att det finns ett antal faktorer som kan påverka både hur arbetskrävande och hur välfungerande AAP blir. En del problem kan hanteras via t ex standardiserade formulär och att en annan person än den rekryterande chefen står som kontaktperson. Men det är orimligt att tro att man i verkliga situationer helt kommer att kunna undvika att viss information som äventyrar anonymiteten framkommer. Den avgörande frågan blir därför om förfarandet är tillräckligt väl fungerande för att påverka utfallen i rekryteringens olika steg.

4. Hur påverkades urvalen till intervju och anställningsbesluten?

De resultat som presenteras nedan bygger på en regressionsanalys där sannolikheten för att lyckas (dvs erbjudas intervju respektive anställning) relateras till kön och geografiskt/etniskt ursprung. Analysen tar hänsyn till en stor mängd variabler som beskriver individens kvalifikationer och egenskaper (se Nordström Skans och Åslund 2007) och tillåter dessutom att dessa kan påverka chanserna olika beroende på om det rör sig om en AAP eller en ”vanlig” rekrytering. Metoderna hanterar också det faktum att sannolikheten att komma vidare i processen varierar beroende på vilken tjänst man söker. Som analysen genomförs spelar det ingen roll om orsaken till dessa skillnader är att antalet sökande är stort, att vissa chefer föredrar att intervjua fler än andra eller att det för vissa tjänster redan vid utlysningen kan finnas en känd kandidat som med hög sannolikhet erbjuds anställningen.⁵

Den fråga som ställs är med andra ord: givet att en person med vissa egenskaper söker en viss tjänst, spelar det då någon roll om man är man/kvinna eller har svensk/utländsk bakgrund? Övre delen av tabell 1 visar resultat för sannolikheten att få komma på intervju. I den första kolumnen studeras enbart AAP-rekryteringar. Resultaten visar att det inte finns någon

⁵ Modellen skattas med en ”fix effekt” för varje anställning; se Åslund och Nordström Skans (2007).

statistiskt säkerställd skillnad mellan kvinnor och män och inte heller några skillnader beroende på ursprung. Det tycks alltså som att AAP fungerar som det är tänkt, dvs att dessa faktorer inte påverkar intervjuurvalet.

Skiljer sig detta mönster från det som skulle ha uppstått om AAP inte hade använts? Den andra kolumnen visar resultat för rekryteringar där normala anställningsprocesser har använts.⁶ Här visar det sig att kvinnor har en lägre chans att få ett intervjuerbjudande än män och att detsamma gäller personer med icke-västlig bakgrund relativt dem med svenskt ursprung. Skillnaderna är både statistiskt signifikanta och av betydande storlek. Mönstret ligger nära det vi skulle förvänta oss från tidigare forskning (t ex Carlsson och Rooth 2007b), vilket styrker vår hypotes om att jämförelserekryteringarna ger en rättvisande bild av vad som skulle ha framkommit om inte AAP använts. Av den tredje kolumnen framgår att de skattade skillnaderna mellan de två rekryteringsformerna också är betydande och statistiskt säkerställda.

En fråga som följer av detta är om även betydelsen av andra faktorer påverkas av AAP. Det är rimligt att tro att chefer som inte längre kan sortera på kön och ursprung lägger större vikt vid andra egenskaper. Resultaten visar på ett sådant mönster – framför allt gäller detta utbildning och då särskilt om man har den efterfrågade utbildningen eller inte, vilket blir betydligt viktigare under AAP än under normala rekryteringsformer. Detta tyder på att formella kvalifikationer får större betydelse som urvalsinstrument när AAP används.

Dessa resultat kan tolkas som att AAP i dessa försök hade en stor betydelse för missgynnade gruppers möjligheter att passera anställningsprocessens första steg. Nästa fråga blir då naturligen om även chansen att få ett jobberbjudande påverkades. Här är det viktigt att påminna sig om att osäkerheten blir betydande. Det finns i materialet totalt 167 observationer där sökande erbjudits en anställning på en sökt tjänst. När dessa delas in i undergrupper blir antalet mycket litet och slumpmässiga variationer kan få genomslag. Dessutom är det viktigt att påpeka att det i samband med intervjuerna naturligen kan framkomma en mängd egenskaper och intryck som vi inte har möjlighet att kontrollera för.

Med dessa reservationer i åtanke visar den nedre delen av tabell 1 hur chansen att erbjudas en anställning beror på kön och ursprung. Notera att alla som sökt arbetet, oavsett om de erbjudits en intervju eller inte, ingår i populationen vi studerar. För kvinnor leder det faktum att AAP användes vid intervjuurvalet till en större sannolikhet att få ett jobberbjudande. För de sökande som har en "icke-västlig" bakgrund finns det dock tecken som tyder på att den positiva effekt som framkom i det första steget försvinner i samband med intervjuerna. Chansen att få ett jobberbjudande tenderar att vara lägre än för dem med svensk bakgrund och är likartad under båda rekryteringsformerna. Det är dock viktigt att notera att den statistiska osäkerheten är betydande vilket gör att resultaten ska tolkas med stor försiktighet.

⁶ Det vill säga rekryteringar i jämförelseförvaltningen.

Tabell 1
AAP och sannolikheten att bli kallad till intervju/erbjuden anställning

	(i) AAP	(ii) Jämförelse	(iii) Skillnad AAP-Jmf
Erbjuden intervju			
Kvinna (jmf med man)	(+2,8 %)	-6,0 %	+8,8 %
Icke-väst (jmf med Sverige)	(-0,4 %)	-8,9 %	+8,4 %
Övriga väst (jmf med Sverige)	(+0,3 %)	(-3,4 %)	(+3,7 %)
Erbjuden anställning			
Kvinna (jmf med man)	+2,9 %	-3,8 %	+6,7 %
Icke-väst (jmf med Sverige)	(-2,4 %)	-2,1 %	(-0,3 %)
Övriga väst (jmf med Sverige)	(-0,3 %)	(-3,9 %)	(+3,6 %)

Anm: Tabellen visar en skattad effekt (i procentenheter) på sannolikheten att bli erbjuden intervju/anställning. Värden inom parentes är inte statistiskt säkerställda på 5-procentsnivån. Effekten på sannolikheten att erbjudas anställning är skattad utifrån hela populationen, dvs inte bara de som erbjudits en intervju.

Källa: Åslund och Nordström Skans (2007).

Åslund och Nordström Skans (2007) diskuterar ett stort antal känslighetsanalyser (definitioner av utfallsvariabler, kriterier för klassificering av ursprung, begränsningar avseende tidpunkten för rekrytering etc) och resultaten tycks vara robusta. De finner också indikationer på att effekterna av AAP kan variera mellan grupper, t ex att ”könseffekten” finns oavsett ursprung men att ”ursprungseffekten” främst drivs av kvinnor. Det förefaller också som att AAP i större utsträckning gynnade de personer med utländsk bakgrund som hade svensk utbildning än de med utländsk utbildning. Även här är slutsatserna osäkra på grund av att antalet observationer är relativt litet.

5. Vad tycker cheferna – och varför?

En viktig aspekt för bedömningen av AAPs lämplighet är hur involverad personal uppfattar metoden. Det verkar osannolikt att AAP kan fungera om de chefer som ansvarar för rekryteringarna ogillar arbetsformen. På den direkta frågan om vilken uppfattning de har 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. Hälften av cheferna i försöksförvaltningarna uppger också att försöket gjort dem mer negativa.

Det är alltså en större andel chefer som är negativa bland dem som genomfört en avidentifierad rekrytering. Frågan är då vad som orsakar den negativa inställningen? Av enkät- och intervju svaren framgår att många saknar möjligheten att få en ”känsla” för den sökande. Generellt anser man

också att den avidentifierade blanketten ger sämre information om t ex yrkeserfarenhet än fullständiga ansökningshandlingar, men de flesta ser den ändå som godtagbar. Dessutom visar en jämförelse av ansökningshandlingarnas uppgifter på att det anonyma formuläret överensstämmer väl med de fullständiga handlingarna.

Ett problem som de rekryteringsansvariga lyfte fram vid intervjuerna var att den begränsade informationen i blanketten medförde att vissa icke-kvalificerade personer valdes ut till intervju eller kallades i onödan. Detta upplevdes som slöseri med både den sökandes och den egna tiden. I enkäten anger också hälften av cheferna i försöksförvaltningarna att de valt ut personer till intervju som de senare inte fann intressanta för tjänsten, en siffra som är betydligt högre än i jämförelsegruppen. Enkätsvaren indikerar också att det i AAP-rekryteringar är vanligare att man gör ett andra intervjuurval, något som i viss mån motsägs av att antalet intervjuer inte verkar skilja sig systematiskt beroende på rekryteringsform. Få chefer trodde dock att AAP påverkat vem de till slut anställde.

Sammantaget förefaller chefernas starkaste invändning mot AAP vara att metoden är krånglig och fördröjer rekryteringsarbetet. Detta framgår både av intervjuerna och av enkäterna där knappt hälften menar att en avidentifierad rekrytering tar mycket längre tid och en tredjedel anser att en avidentifierad rekrytering tar något längre tid. En överväldigande majoritet av cheferna tycker därmed att avidentifieringen gör att rekryteringsprocessen tar längre tid.

6. Avslutning

Avidentifierade ansökningsprocedurer (AAP) har både för och nackdelar ur ett principiellt perspektiv. Det intuitiva argumentet för avidentifiering är starkt: det enda som bör ha betydelse är en individs kunskaper och färdigheter och så länge även andra saker påverkar möjligheterna kan det finnas skäl att göra något åt det. Ett problem är dock att även uppenbart relevanta faktorer kan indikera grupptillhörighet – var man studerat och arbetat är ett exempel, personliga referenser ett annat. Klart är också att ”positiv särbehandling” (som är en tänkbar alternativ modell för att öka missgynnades chanser på arbetsmarknaden) svårligen låter sig kombineras med AAP – för att kunna ge fördel till de missgynnade måste man veta vilka de är.

De praktiska erfarenheterna från försöken i Göteborgs stad visar också på både möjligheter och problem. Det står helt klart att AAP kräver standardiserade förfaranden för att vara administrativt hanterbart. I Göteborg gjordes detta genom särskilda blanketter, men sannolikt kan processen effektiviseras genom t ex webb-baserade ansökningsformulär.⁷ Effektivare rutiner kan också minska det missnöje som kommer fram i vår utvärdering, eftersom en huvudanledning förefaller vara att metoden anses tidskrävande.

⁷ Detta har använts vid de försök som genomförts på sju statliga myndigheter under 2007 och som ska utvärderas av Statskontoret.

Det är dock inte troligt att aversionen försvinner helt, åtminstone på kort sikt, om chefernas missnöje beror på att de saknar "känslan" som förmedlas av ett personligt brev, eller på att de uppfattar sig som utpekade som diskriminerande och oförmögna att fatta rationella beslut.

Trots att utvärderingen finner att implementeringen av AAP fungerat långt ifrån prickfritt i Göteborg, visar effektstudien att det definitivt är möjligt att påverka åtminstone det första steget i anställningsprocessen. En invändning är då att detta är av begränsat värde om den mest missgynnade gruppen ändå inte fick någon ökad chans till arbete. Å andra sidan kan man hävda att likvärdiga möjligheter att få komma på en anställningsintervju kan ha ett värde i sig och att det utgör åtminstone ett första steg mot en rättvis anställningsprocess.

Hur man sedan värderar och bedömer dessa effekter på olika gruppers möjligheter relativt ökade administrativa bördor, chefers missnöje och principiella problem, beror på individuella och politiska värderingar. Vår studie visar dock att avidentifiering påverkar rekryteringsprocessen i avsedd riktning och att det är för tidigt att döma ut metoden som ineffektiv.

Agerström J, R Carlsson och D-O Rooth (2007), "Etnicitet och övervikt: implicita arbetsrelaterade fördomar i Sverige", Rapport 2007:19, IFAU, Uppsala.

Ahmed, A (2005), *Essays on the Behavioral Economics of Discrimination*, doktorsavhandling, Växjö universitet.

Arai, M och R Vilhelmsson (2004), "Unemployment-Risk Differentials between Immigrant and Native Workers in Sweden", *Industrial Relations*, vol 43, s 690-698.

Bertrand, M och S Mullainathan (2004), "Are Emily and Greg more Employable than Lakisha and Jamal? A Field Experiment on Labor Market Discrimination", *American Economic Review*, vol 94, s 991-1013.

Carlsson, M och D-O Rooth (2007a), "Etnisk diskriminering på svensk arbetsmarknad – resultat från ett fältexperiment", *Ekonomisk Debatt*, vol 35, nr 3, s 55-68.

Carlsson, M och D-O Rooth (2007b), "Evidence of Discrimination in the Swedish Labor Market Using Experimental Data", *Labour Economics*, vol 14, s 716-729.

Edin, P-A och J Lagerström (2006), "Blind Dates: Quasi-experimental Evidence on Discrimination", IFAU Working Paper 2006:4, Uppsala.

Eriksson, S och J Lagerström (2007), "Diskriminering i Anställningsprocessen: Resultat från en Internet-baserad sökkanal", Rapport 2007:17, IFAU, Uppsala.

Goldin, C och C Rouse (2000), "Orches-

trating Impartiality: The Impact of 'Blind' Auditions on Female Musicians", *American Economic Review*, vol 90, s 715-741.

le Grand, C och R Szulkin (2002), "Permanent Disadvantage or Gradual Integration: Explaining the Immigrant-Native Earnings Gap in Sweden", *Labour*, vol 16, s 37-64.

Holm, H J (2000), "What's in a Name? An Ethnical Discrimination Experiment", Working Paper 2000:3, Nationalekonomiska institutionen, Lunds universitet.

Nordström Skans, O och O Åslund (2007), "Leder anonyma jobbansökningar till lika möjligheter?", Rapport 2007:28, IFAU, Uppsala.

Riach, P A och J Rich (2002), "Field Experiments of Discrimination in the Market Place", *Economic Journal*, vol 112, s 480-518.

Rooth, D-O (2002), "Adopted Children in the Labour Market – Discrimination or Unobserved Characteristics?", *International Migration*, vol 40, s 71-98.

Sibbmark, K (2007), "Avidentifierade jobbansökningar – erfarenheter från ett försök i Göteborgs stad", Rapport 2007:15, IFAU, Uppsala.

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

Åslund, O och O Nordström Skans (2007), "Do Anonymous Job Application Procedures Level the Playing Field?", Working Paper 2007:31, IFAU, Uppsala.

REFERENSER