

DFØ-rapport 2021:3

# Forsøk med anonyme søknader i staten

- et egnet virkemiddel for integrering i arbeidslivet?



# Forord

Direktoratet for forvaltning og økonomistyring (DFØ) har på oppdrag for Kommunal- og moderniseringsdepartementet evaluert forsøket med anonymisering av søknader i statlige virksomheter.

Forsøket med anonyme søknader i staten er en del av integreringsløftet. Gjennom å dokumentere om anonyme søknader fører til at flere innvandrere blir innkalt til intervju og får tilbud om ansettelse i virksomheten belyser forsøket om anonyme søknader kan være et egnet virkemiddel for å integrere innvandrere i arbeidslivet.

Forsøket gikk fra august 2019 til desember 2020. I denne perioden deltok 14 statlige virksomheter.

Takk til HR-ressurser og ledere i virksomhetene som har bidratt til å gjøre forsøket mulig. Takk også til Jobbnorge og Webcruiter som har vært behjelpelige med data på et overordnet nivå.

Vi vil ellers takke alle informanter og bidragsytere.

Oppdraget er utført av Trond Kråkenes og Simen Hustad (prosjektleder) med bistand fra Marte Lund Saga og Anniken Grønli Foss. Avdelingsdirektør Hildegunn Vollset har vært prosjektansvarlig.






Oslo 11. mai 2021

# Innhold

<b>Forord .....</b>	<b>1</b>
<b>Sammendrag.....</b>	<b>4</b>
<b>1 Bakgrunn.....</b>	<b>6</b>
1.1 Etablering av forsøket .....	6
1.2 Rekrutteringsportalene .....	7
1.3 De 14 virksomhetene som deltok i forsøket .....	7
1.4 Gjennomføring av forsøket.....	8
<b>2 Metode for forsøket .....</b>	<b>10</b>
2.1 Datainnsamlingen .....	10
2.2 Avgrensning av stillinger med i datamaterialet.....	11
2.3 Stillinger som ikke ble med i forsøket.....	11
2.4 Oslo og Vestlandet dominerer.....	14
2.5 Svakheter ved forsøket.....	15
<b>3 Andel sysselsatte med innvandrerbakgrunn i Norge og i staten .....</b>	<b>16</b>
<b>4 Resultater fra forsøket .....</b>	<b>18</b>
4.1 Antall søkere og muligheten for intervju .....	19
4.2 Flest ansettelse der det er få og der det er mange søkere med innvandrerbakgrunn .	22
4.3 De med innvandrerbakgrunn er oftest fra Norge .....	22
4.4 Søkere med innvandrerbakgrunn til stillinger i mange fagområder .....	24
<b>5 Tilbakemeldinger på forsøket og hvordan portalene blir brukt.....</b>	<b>25</b>
5.1 Stor variasjon i bruken av rekrutteringsportalen og screeningsspørsmål .....	27
<b>6 Anbefalinger .....</b>	<b>30</b>
<b>Vedlegg - resultatene per virksomhet .....</b>	<b>31</b>
Arbeids- og velferdsdirektoratet.....	31
Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet.....	34
Finanstilsynet .....	37
Fiskeridirektoratet.....	40
Forsvarsbygg.....	43
Kommunal- og moderniseringsdepartementet .....	46
Kriminalomsorgsdirektoratet .....	49
Kystverket .....	53
Mattilsynet .....	55

Miljødirektoratet.....	58
NORAD.....	61
Oljedirektoratet.....	64
Statens legemiddelverk .....	66
Universitetet i Bergen.....	69

# Sammendrag

 <p><b>Andelen ansatte i staten med innvandrerbakgrunn øker jevnt.</b></p>	 <p><b>Er anonymisering av søkerne et egnet virkemiddel for å integrere personer med innvandrerbakgrunn i arbeidslivet?</b></p>
 <p><b>Forsøket viser at anonymisering ikke har en positiv effekt på andelen med innvandrerbakgrunn som blir ansatt.</b></p>	
 <p><b>Der det er få søkere med innvandrerbakgrunn er det ingen tydelige forskjeller mellom anonymiserte og ordinære utlysninger i andelen som kommer til intervju.</b></p>	 <p><b>I stillinger med mange søkere med innvandrerbakgrunn viser forsøket at det er en beskjeden positiv effekt av å anonymisere.</b></p>

Kommunal- og moderniseringsdepartementet (KMD) gjennomførte i perioden 1. august 2019 – 31. desember 2020 et forsøk med anonymisering av søknader. Formålet med forsøket har vært å belyse om anonyme søknader kan være et egnet virkemiddel for å integrere innvandrere i arbeidslivet.

DFØ ble gitt i oppdrag å evaluere forsøket og dokumentere om anonyme søknader fører til at flere innvandrere blir innkalt til intervju og får tilbud om ansettelse i virksomheten.

Grunnlaget for rapporten er data om rekrutteringsprosessene på et overordnet nivå, og tilbakemeldinger fra ledere og HR-ressurser om hvordan de opplevde forsøket.

Forsøket ble utformet som et eksperiment. Målet med forsøket var at de 14 deltakende virksomhetene skulle anonymisere søknadene i halvparten av alle stillingsutlysningene i forsøksperioden. Den andre halvdel av stillingene skulle være kontrollgruppen, der rekrutteringsprosessene ble gjennomført som normalt.


Andelen anonymiserte stillinger endte på 42 prosent. I resultatene fra forsøket inngår bare stillinger der minst én søker med innvandrerbakgrunn kom til intervju. Et stort antall

stillinger bortfalt fordi det ikke var søkere med innvandrerbakgrunn eller fordi det ikke ble registrert intervjuer. I halvparten av stillingene der det var søkere med innvandrerbakgrunn kom ingen med slik bakgrunn til intervju.

I staten er det et krav at arbeidsgiverne innkaller minst en kvalifisert søker som oppgir å ha innvandrerbakgrunn til intervju<sup>1</sup>. Resultatet fra forsøket viser at en høy andel med innvandrerbakgrunn faktisk kommer til intervju, uavhengig av om stillingene ble anonymisert eller ikke. Anonymisering av stillingene ga ikke en tydelig økt andel med innvandrerbakgrunn til intervju. Anonymisering hadde best effekt i stillinger der det var flere enn syv søkere med innvandrerbakgrunn. Andelen som ble ansatt var høyest i de ordinære rekrutteringsprosessene.

Resultatene fra forsøket viser beskjeden effekt av anonymisering, men det gir ikke et endelig svar på om anonymisering fungerer eller ikke. Statlige virksomheter har verktøyet tilgjengelig, og det er lett å sette opp og ta i bruk. Flere av tilbakemeldingene tydet på at forsøket var bevisstgjørende. Det særegne ved statlige rekrutteringsprosesser gjør likevel at virksomhetene ved bruk av anonymisering må passe ekstra på at alle krav blir oppfylt. Mange av de som deltok i forsøket opplevde derfor anonymiseringen som tidkrevende og lite effektiv, og derfor en kilde til merarbeid.

Forsøket har også vist at virksomhetene på ulike måter sikrer at alle kvalifiserte kandidater blir vurdert. I noen virksomheter brukes funksjonen screening svært aktivt. Søkerne besvarer spørsmål virksomheten selv har utarbeidet, blant annet om erfaring, utdanning, motivasjon, ferdigheter og skriftlig formuleringssevner. Kandidatene får en skår og blir vurdert som aktuelle eller ikke. Screening kan dermed, i en tidlig fase av rekrutteringsprosessen, være et arbeidsbesparende verktøy og et effektivt virkemiddel for å fange opp kvalifiserte kandidater. Inkludert personer med innvandrerbakgrunn.

	<p><b>DFØ anbefaler aktiv bruk av screening som virkemiddel for å fange opp aktuelle kandidater, inkludert personer med innvandrerbakgrunn. DFØs kurs i mangfoldsrekruttering er også et egnet hjelpemiddel for ledere og HR-ressurser.</b></p>
---	---

---

<sup>1</sup> [https://lovdata.no/forskrift/2017-06-21-838/\\$4b](https://lovdata.no/forskrift/2017-06-21-838/$4b)

# 1 Bakgrunn

Forsøket med anonyme søknader i statlige virksomheter ble forankret i Granavoldenplattformen<sup>2</sup> og er en del av integreringsløftet. Kommunal- og moderniseringsdepartementet (KMD) har ansvaret for å gjennomføre forsøket.

Gjennom forsøket har departementet ønsket å finne ut om anonymisering av søknader kan være et egnet virkemiddel til å øke andelen ansatte med innvandrerbakgrunn i staten.

Departementet har også ønsket å belyse ulike mekanismer i rekrutteringsprosessene som kan bidra til læring for statlige virksomheter. Resultatene fra forsøket skal fungere som grunnlag for å utarbeide virkemidler i arbeidet med å integrere innvandrere i arbeidslivet.

Det er SSBs definisjon av begrepet «innvandrerbakgrunn» som ligger til grunn i forsøket: «første- og andregenerasjons innvandrere som har sin opprinnelse fra Asia med Tyrkia, Afrika, Sør- og Mellom-Amerika, Oseania unntatt Australia og New Zealand, samt østeuropeiske land utenfor EU/EFTA.»

## 1.1 Etablering av forsøket

Forsøk med anonyme søknader har vært gjennomført tidligere, blant annet i Oslo kommune<sup>3</sup> og i Drammen kommune. Tidligere resultater har antydnet en positiv effekt for rekruttering av andel med innvandrerbakgrunn, men forsøkene har vært begrenset i omfang. Samtidig er erfaringen fra disse forsøkene at gjennomføringen er tidskrevende med vesentlig merarbeid for organisasjonen, særlig der sladdingen ble gjort manuelt.

Disse erfaringene var viktig for KMD i utformingen av designet for dette forsøket.

I utgangspunktet skulle forsøket gjelde alle typer rekrutteringer, men stillinger med krav om norsk statsborgerskap og krav om sikkerhetsklarering ble imidlertid unntatt. I tillegg var det frivillig for virksomhetene om lederstillinger skulle inkluderes.

Anonymisering ble gjennomført med digital sladding. I den første utsilingsfasen av kandidatene hadde rekrutterende leder ikke tilgang til navn og landbakgrunn. Samtlige personalia og søknad med vedlegg ble først gjort tilgjengelig for rekrutterende leder etter at en første vurdering av kandidatene var gjennomført. Alle opplysninger om kandidatene var hele tiden være tilgjengelig for HR-avdelingen, slik at reglene om utvidet og offentlig søkerliste kunne etterleves.

---

<sup>2</sup> <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/politisk-plattform/id2626036/>

<sup>3</sup> <https://www.vg.no/nyheter/innenriks/i/GklW6/anonyme-jobbsoeknader-doblet-intervjusansen-for-minoritetssoekere>

Søkerne til stillingene visste ikke om søknaden ville bli anonymisert eller ikke. De fikk bare informasjon i utlysningsteksten om at virksomheten var deltaker i forsøket.

## 1.2 Rekrutteringsportalene

De fleste statlige virksomheter, inkludert de 14 deltagende virksomhetene, benytter en av to rekrutteringsportaler, Jobbnorge eller Webcruiter<sup>4</sup>. All kontakt med søkerne og vurderingen av kandidatene skjer digitalt gjennom disse portalene.

I rekrutteringsportalen blir søkerne informert om at det er et overordnet mål at statlige etater skal rekruttere flere personer med innvandrerbakgrunn. Søkerne får informasjon om at «Statlige virksomheter, og andre virksomheter som velger å følge denne praksisen, skal innkalle minst én søker med innvandrerbakgrunn til jobbintervju, forutsatt at søkeren er kvalifisert.» For å bli vurdert som søker med innvandringsbakgrunn må søkeren selv krysse av en boks før søknaden sendes inn.

Webcruiter lanserte i 2018/2019 en anonymiseringsmodul. I denne får lederen en oversikt over alle de enkelte søkerne, men navn, bilde, kjønn og annen personalia er skjult. Bare CV-en er tilgjengelig. Søkeren vil være anonym inntil lederen har gjort et valg mellom «Aktuell» og «Uaktuell».

Jobbnorge måtte utvikle sin anonymiseringsmodul til oppstarten av forsøket. I denne modulen er det bare navn og land som holdes skjult for rekrutterende leder.

## 1.3 De 14 virksomhetene som deltok i forsøket

Fagdepartementene utpekte, i samråd med KMD, en underliggende virksomhet som skulle delta i forsøket. En av virksomhetene skulle være et departement, og det ble besluttet at Kommunal- og moderniseringsdepartementet skulle delta i forsøket. For at forsøket skal omfatte tilstrekkelig antall rekrutteringer, skulle mellomstore eller store virksomheter delta (200 ansatte eller mer). Virksomhetene måtte bruke Jobbnorge eller Webcruiter som rekrutteringssystem da disse hadde utviklet en funksjonalitet for anonymisering av søknader.

Den endelige deltakerlisten ble som følger:

---

<sup>4</sup> I en undersøkelse KMD gjennomførte 2019 svarte 87 prosent av statlige virksomheter at de enten bruker Webcruiter eller Jobbnorge. 150 av 180 virksomheter besvarte undersøkelsen.



Tabell 1: Deltakervirksomheter som gjennomførte hele forsøket, overliggende departement, rekrutteringssystem og geografisk plassering av rekrutterende virksomhet.

Virksomhet	Dep	Rekrutteringssystem	Lokalitet	Ca antall ansatte
<b>Arbeids- og velferdsdirektoratet</b>	ASD	Webcruiter	Oslo	1000
<b>Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet</b>	BLD	Jobbnorge	Oslo	300
<b>Finanstilsynet</b>	FIN	Webcruiter	Oslo	300
<b>Fiskeridirektoratet</b>	NFD	Jobbnorge	Bergen og 5 regionskontor	420
<b>Forsvarsbygg</b>	FD	Webcruiter	Oslo/regioner	1300
<b>Kommunal- og moderniseringsdepartementet</b>	KMD	Jobbnorge	Oslo	380
<b>Kriminalomsorgs- direktoratet</b>	JD	Jobbnorge	Lillestrøm med regioner	5500 (totalt)
<b>Kystverket</b>	SD	Webcruiter	Ålesund/regioner	1000
<b>Mattilsynet</b>	LMD	Webcruiter	Oslo/regioner	1300
<b>Miljødirektoratet</b>	KLD	Jobbnorge	Oslo/Trondheim	700
<b>Norad</b>	UD	Webcruiter	Oslo	260
<b>Oljedirektoratet</b>	OED	Jobbnorge	Stavanger/ Harstad	220
<b>Statens legemiddelverk</b>	HOD	Webcruiter	Oslo	350
<b>Universitetet i Bergen (adm.)</b>	KD	Jobbnorge	Bergen	4000 (totalt)

## 1.4 Gjennomføring av forsøket

Forsøksperioden ble det inn i to faser. Den første fasen var en pilotering. Kystverket testet ut Webcruiters anonymiseringsmodul fra våren 2019.

Kommunal- og moderniseringsdepartementet inviterte til opplæring om bruk av den nye funksjonaliteten – Anonyme søknader – i august 2019. Målgruppe var HR-personale og mellomledere, som ville få en viktig rolle i håndteringen av den nye funksjonaliteten i rekrutteringssystemene.

Selve forsøket startet 1. august 2019. Virksomhetene ble bedt om å anonymisere søkerne i annenhver stilling de lyste ut. Dette ble gjort for å sikre tilfeldighet i valg av stillinger.

HR-ressurser i virksomhetene passet underveis i prosessen på at kravene i forskriften til statsansattloven om kvalifiserte søkere med innvandrerbakgrunn, nedsatt funksjonsevne eller fortrinnsrett ble oppfylt for de anonymiserte stillingene.

Antallet anonymiserte rekrutteringer økte jevnt til februar 2020, men nedstengningen 12.mars på grunn av Covid 19-pandemien skapte usikkerhet for fremdriften.

Departementet ba derfor om tilbakemelding fra virksomhetene om hvordan pandemien påvirket oppfølgingen av forsøket. En virksomhet, som til da hadde vært deltaker, valgte på dette tidspunktet å trekke seg fra forsøket. De andre virksomhetene ønsket å fortsette.

Før sommeren 2020 ga flere av deltakerne som bruker Jobbnorge uttrykk for at det hadde tatt tid å implementere anonymiseringsmodulen. De ba derfor om mer tid til gjennomføringen av forsøket. KMD valgte å forlenge forsøksperioden for Jobbnorge-brukerne til ut 2020. Webcruiter-brukerne avsluttet forsøket som avtalt i september.

For å få opp andelen anonymiserte rekrutteringer ba departementet i august 2020 alle virksomhetene om at flest mulig rekrutteringer i siste periode av forsøket ble gjort anonymisert.

Den mest effektive perioden for forsøket var fra oktober 2019 til november 2020. I hele perioden, fra piloten i mai 2019 til desember 2020, ble 459 stillinger anonymisert, mens 852 stillinger ble gjennomført på ordinært vis.

## 2 Metode for forsøket

Vi har i forsøket med anonymisering av søknader benyttet et kvasiekperimentelt undersøkelsesopplegg. Dette bygger på logikken og prinsippene for klassiske eksperimenter, men er modifisert og tilpasset hverdagen til statlige virksomheter.

Vi har undersøkt konsekvensene av å manipulere, ved å anonymisere søknader, hvordan rekruttering skjer. Hensikten har vært å se om anonymisering påvirker andelen med innvandrerbakgrunn som kommer til intervju og som blir ansatt. Vi har sett etter tydelige forskjeller mellom ordinære og anonymiserte rekrutteringsprosesser. For at vi skal kunne si at anonymisering har hatt effekt må eventuelt følgende hypotese svekkes:

Det er ingen effekt av anonymisering av søknadene på andelen med innvandrerbakgrunn som 1) kommer til intervju og 2) blir ansatt.

Virksomhetene som deltok i forsøket, ble bedt om å anonymisere annenhver stilling de lyste ut. Målet var at rekrutterende ledere bare skulle få tildelt en utlysning, med eller uten anonymisering.

### 2.1 Datainnsamlingen

Perioden for datainnsamling gikk fra 1. august 2019 til 31. desember 2020. Det var likevel litt forskjeller mellom virksomhetene.

Brukerne av Webcruiter hadde forsøksperiode fra 1. august 2019 til 30. september 2020. Det var to unntak. Kystverket var pilotvirksomhet og startet 1. april 2019. De avsluttet i mai 2020. Norad kom med i forsøket fra desember 2019. De avsluttet med de andre i september 2020.

Jobbnorges brukere fikk først ta i bruk den nyutviklede anonymiseringsmodulen ved oppstart av forsøket. Flere trengte litt tid på å få modulen på plass i organisasjonen. Etter oppfordring utvidet derfor KMD forsøksperioden til 31. desember 2020.

For å kunne måle effekter av forsøket delte Webcruiter og Jobbnorge bakgrunnsdata med DFØ om:

- type stillinger
- antall søkere
- antall søkere som har oppgitt å ha innvandrerbakgrunn
- antall til intervju
- antall med innvandrerbakgrunn til intervju
- antall ansatte
- antall ansatte med innvandrerbakgrunn

Informasjon om søkerne og intervjukandidatene på individnivå har ikke vært tilgjengelig. Det har dermed ikke vært mulig å gjøre en vurdering av kompetansen til søkerne og de som kommer til intervju.

## 2.2 Avgrensning av stillinger med i datamaterialet

For å måle om anonymisering bidrar til å øke andelen med innvandrerbakgrunn som kommer til intervju eller blir ansatt, har det vært nødvendig å avgrense datamaterialet. Derfor er følgende data fra rekrutteringsprosessene tatt ut:

- stillinger der det ikke var søkere med innvandrerbakgrunn
- stillinger der ingen intervjuprosess var registrert
- stillinger der det var søkere med innvandrerbakgrunn, men der ingen av disse ble vurdert som kvalifisert og dermed ikke kalt inn til intervju. Hvis ingen med innvandrerbakgrunn ble plukket ut i de anonymiserte stillingene, skulle virksomhetene likevel gjøre en ekstra sjekk for å se om det var minst én kvalifisert med innvandrerbakgrunn som skulle kalles inn til intervju.

Datamaterialet inneholder dermed stillingene med kvalifiserte søkere med innvandrerbakgrunn der minst én av dem ble kalt inn til intervju. Til mange av disse stillingene ble det også registrert ansettelse. I noen tilfeller var ikke rekrutteringsprosessen avsluttet ved forsøkets slutt.

I oversendelsen av data fra rekrutteringsportalene var resultatene for hele virksomhetene med. Resultatene ble derfor filtrert ned på delene av virksomheten som gjennomførte rekrutteringsprosesser, både ordinære og anonymiserte.

Siste kulepunkt er relatert til at minst én person med innvandrerbakgrunn skal innkalles til intervju i staten, hvis kvalifisert.

## 2.3 Stillinger som ikke ble med i forsøket

Totalt for forsøksperioden ble det lyst ut over 1300 stillinger. De endelige resultatene inneholder bare de 386 stillingene der minimum en søker med innvandrerbakgrunn kom til intervju. Dette utgjør 29 prosent av det totale antallet stillinger som ble lyst ut.

Det var store forskjeller mellom virksomhetene i andelen stillinger som ble utelatt fra forsøket, se tabell 2. Stillinger uten søkere med innvandrerbakgrunn representerte det største bortfallet. Dette representerte nesten 40 prosent av stillingene. I minst grad gjaldt det de Oslo-baserte virksomhetene.

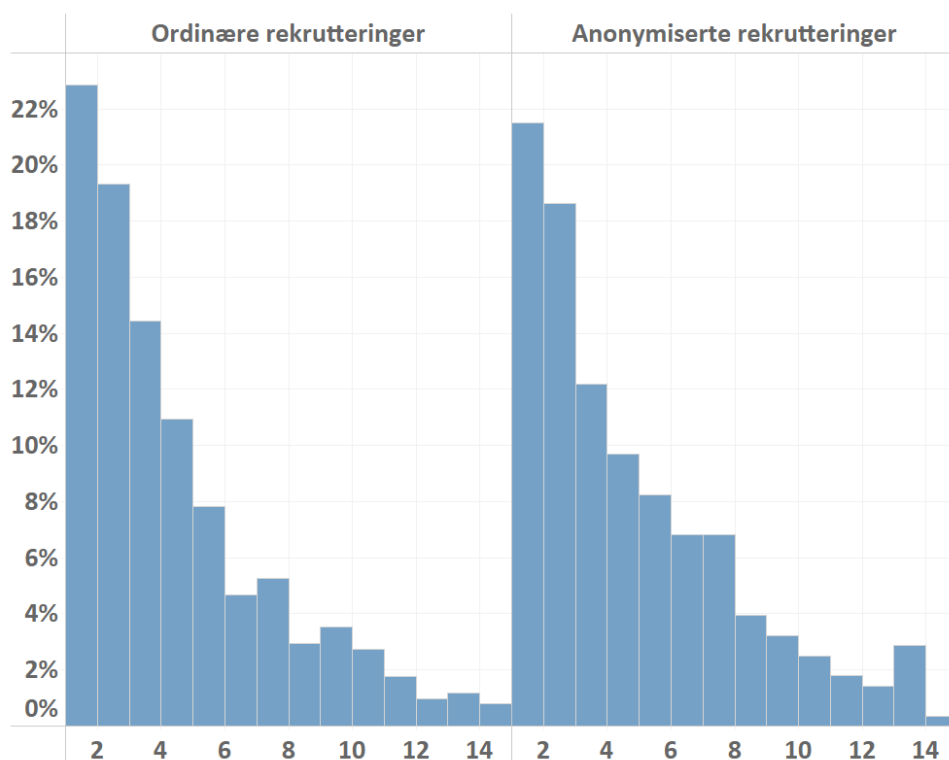
Tabell 2: Antall stillinger per virksomhet som er med i forsøket, andeler av stillingene som er anonymiserte og andelen stillinger som ble utelatt fra det totale antallet stillinger i virksomhetene hadde med i forsøket. Kilde: Jobbnorge og Webcruiter

	Ordinære	Anonyme	Totalt	Andel anonymiserte	Andel stillinger som ble utelatt
Arbeids- og velferdsdirektoratet	41	31	72	43 %	47 %
Bufdir	20	18	38	47 %	34 %
Finanstilsynet	12	9	21	43 %	55 %
Fiskeridirektoratet	12	8	20	40 %	65 %
Forsvarsbygg	32	12	44	27 %	76 %
KMD	11	8	19	42 %	54 %
Kriminalomsorgen	7	8	15	53 %	88 %
Kystverket	3	1	4	25 %	91 %
Legemiddelverket	12	9	21	43 %	42 %
Mattilsynet	11	11	22	50 %	78 %
Miljødirektoratet	16	29	45	64 %	54 %
NORAD	10	6	16	38 %	56 %
Oljedirektoratet	0	0	0	0 %	100 %
Universitetet i Bergen	35	14	49	29 %	85 %
<b>Totalt</b>	<b>222</b>	<b>164</b>	<b>386</b>	<b>42 %</b>	<b>71 %</b>

For virksomhetene var derfor en grunn til et stort bortfall av stillinger at ingen av søkerne hadde innvandrerbakgrunn. Årsakene var likevel flere:

- I halvparten av stillingene med søkere med innvandrerbakgrunn ble ingen av søkerne vurdert som kvalifiserte og ble derfor ikke kalt inn til intervju. Oftest gjaldt dette stillinger med få søkere med innvandrerbakgrunn.
- For over 25 prosent av stillingene ble det ikke registrert noen kandidater til intervju. Halvveis i forsøket gjorde KMD virksomhetene oppmerksomme på antallet stillinger uten registrering av intervjukandidater. Ved forsøkets slutt var det registrert intervjuer i 80 prosent av de anonyme utlysningene, mot 70 prosent for de ordinære. Det var variasjoner mellom virksomhetene.

Der det var søkere med innvandrerbakgrunn var stillingene med bare en slik søker hyppigst forekommende, se figur 1. Det var en liten overvekt av stillinger med få søkere med innvandrerbakgrunn i de ordinære stillingene.



Figur 1: Antallet søkere med innvandrerbakgrunn per stilling, fra 1 til 15. Kilde: Jobbnorge og Webcruiter

I halvparten av rekrutteringsprosessene der det var søkere med innvandrerbakgrunn kom ingen med denne bakgrunnen til intervju. Andelen av stillinger som ikke ble regnet med i forsøket var høyest der det var færrest søkere med innvandrerbakgrunn. Andelen var tydelig høyere i de ordinære rekrutteringsprosessene der det var fire eller flere søkere med innvandrerbakgrunn.

Tabell 3: Stillinger med innvandrersøkere der minst en med innvandrerbakgrunn kommer til intervju. Andelen av stillinger der det var søkere med innvandrerbakgrunn der ingen kom til intervju. Kilde: Jobbnorge og Webcruiter

	Ordinære stillinger der minst en med innvandrerbakgrunn kom til intervju	Andelen stillinger ikke medregnet	Anonyme stillinger der minst en med innvandrerbakgrunn kom til intervju	Andelen stillinger ikke medregnet
1-3 søkere med innvandrerbakgrunn	82	70%	45	70%
4-6 søkere med innvandrerbakgrunn	57	45%	46	33%
7-9 søkere med innvandrerbakgrunn	32	33%	29	22%
10+ søkere med innvandrerbakgrunn	49	23%	44	10%
<b>Totalt</b>	<b>220</b>	<b>55%</b>	<b>164</b>	<b>46%</b>

I den andre halvparten av rekrutteringsprosessene, der det var kvalifiserte søkere med innvandrerbakgrunn, kom minst en person med denne bakgrunnen til intervju. Dette er stillingene som regnes med i forsøket. Her var det en overvekt av stillinger med få søkere med innvandrerbakgrunn i de ordinære stillingene en. For de anonymiserte stillingene var fordelingen jevnere, se tabell 4.

Tabell 4: Andel av stillinger der minst en med innvandrerbakgrunn kommer til intervju, fordelt på antall søkere med innvandrerbakgrunn. Kilde: Jobbnorge og Webcruiter

	Ordinære stillinger	Anonyme stillinger
1-3 søkere med innvandrerbakgrunn	37,3	27,4
4-6 søkere med innvandrerbakgrunn	25,9	28,0
7-9 søkere med innvandrerbakgrunn	14,6	17,7
Mer enn 10 søkere med innvandrerbakgrunn	22,3	26,8
<b>Totalt</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Totalt ble det registrert ansettelse i 80 prosent av stillingene som var del av resultatene i forsøket. Andelen var lavest i de anonymiserte prosessene, 77 prosent.

Som med registreringen av intervjuer forekommer også mangelfull registrering av kandidater som får tilbud om jobb. Manglene er i en av to grupper:

- rekrutteringsprosesser med intervjuer, der ingen kandidat blir ansatt
- rekrutteringsprosesser uten intervjuer, der en kandidat blir ansatt

## 2.4 Oslo og Vestlandet dominerer

Forsøket har vært gjennomført i virksomheter som er lokalisert rundt om i landet. Alle landsdeler har bidratt, men det er store variasjoner i antall utlyste stillinger. Flere av virksomhetene som bruker Jobbnorge er lokalisert på Vestlandet, der Universitetet i Bergen er en stor arbeidsgiver. Webcruiters brukere i forsøket er i større grad lokalisert i Oslo og på Østlandet.

Over 70 prosent av stillingene som bidrar til datasettet er fra virksomheter i Oslo. Sammen med resten av Østlandet og Vestlandet utgjør disse nesten hele datagrunnlaget i forsøket. I 60 prosent av stillingene utlyst i Oslo er det fire eller flere søkere med innvandrerbakgrunn. I resten av landet er det i hovedsak 1-3 søkere med innvandrerbakgrunn. Stillingene der det er syv eller flere søkere med innvandrerbakgrunn er i stor grad å finne i Oslo.

Tabell 5: Antall søkere med innvandrerbakgrunn per stilling. Kilde: Jobbnorge og Webcruiter

	1-3 søkere med innvandrerbakgrunn	4-6 søkere med innvandrerbakgrunn	7-9 søkere med innvandrerbakgrunn	10+ søkere med innvandrerbakgrunn	Totalt
Oslo	53,2 %	69,6 %	85,7 %	91,8 %	72,5%
Østlandet (-Oslo)	7,3 %	4,9 %	6,3 %	3,1 %	5,4%
Vestlandet	33,1 %	22,5 %	7,9 %	5,2 %	19,2%
Trøndelag	1,6 %	2,0 %			1,0%
Nord-Norge	4,8 %	1,0 %			1,8%
<b>Totalt</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Det er litt høyere andel anonymiserte stillinger enn ordinære i Oslo, og omvendt på Vestlandet.

## 2.5 Svakheter ved forsøket

For å vurdere om forsøket måler det vi ønsker å måle, som er om anonyme søknader har en effekt på rekruttering av personer med innvandrerbakgrunn, har vi designet forsøket med to grupper som kan sammenliknes. Ved at forsøket har gått over ett år er antallet stillinger høyt, og forsøks- og kontrollgruppen skiller seg ikke mye fra hverandre.

En forskjell fra et klassisk eksperiment er at lederne som deltok i forsøket sannsynligvis ikke var helt tilfeldig sammensatt, og at forsøket ikke ble gjennomført under sterkt kontrollerte betingelser. Lederne kan også ha blitt valgt fordi de akkurat da hadde tid, var interessert i prosjektet eller bare er personer som er enkle å spørre. Med kontorer spredt rundt om i landet var det for noen virksomheter utfordrende å få til samkjøring av rekrutteringsprosessene.

Spørsmålet om vi ville fått samme resultater hvis forsøket ble gjentatt er selvfølgelig ikke helt enkelt å besvare. De rekrutterende lederne og HR-medarbeiderne kan ha blitt påvirket av at de var deltakere i forsøket. Det kan hende at de, uavhengig om de var i kontrollgruppen eller ikke, ble mer positive til å rekruttere personer med innvandrerbakgrunn fordi de visste at de ble målt på det. For å vurdere dette har vi sett på om ansettelsesprosessene som er med i forsøket skiller seg fra øvrige rekrutteringsprosesser i staten. Som vi ser i kapittel 3; andelen ansatte med innvandrerbakgrunn øker over tid i staten. Tendensen for søker tallene for de 14 forsøksvirksomhetene er også den samme. Tendensen er ikke like klar for antallet som blir ansatt i virksomhetene.

Vi har ikke direkte sammenlignbare tall for hvor mange med innvandrerbakgrunn som blir rekruttert til stillinger i staten i dag, kun hvor mange som til enhver tid er ansatt. Den forhøyede andel som blir ansatt med innvandrerbakgrunn i vårt forsøk er ikke urimelig, fordi den tar utgangspunkt i stillinger der det var søkere med innvandrerbakgrunn som kom til intervju.

Vi må anta en viss positiv effekt av at lederne vet de er med i et eksperiment, og at det har vært en del oppmerksomhet rundt temaet mangfold i løpet av forsøksperioden. Statens inkluderingsdugnad kan også ha påvirket, selv om denne dugnaden ikke formelt inkluderer en satsing på personer med innvandrerbakgrunn.

Det beste vil være å undersøke alle virksomhetene gjennom året etter at forsøket ble avsluttet. En gjennomgang av rekrutteringene gjort i virksomhetene som avsluttet forsøket i september 2020 antyder likevel en viss endring etter desember 2020, da hele forsøket ble over. Andelene med innvandrerbakgrunn som søker er stabil i perioden, men andelen med innvandrerbakgrunn som kommer til intervju er mer balansert etter forsøket.

Tabell 6: Stillinger der det er søkere med innvandrerbakgrunn der minst en kom til intervju. Kilde: Webcruiter

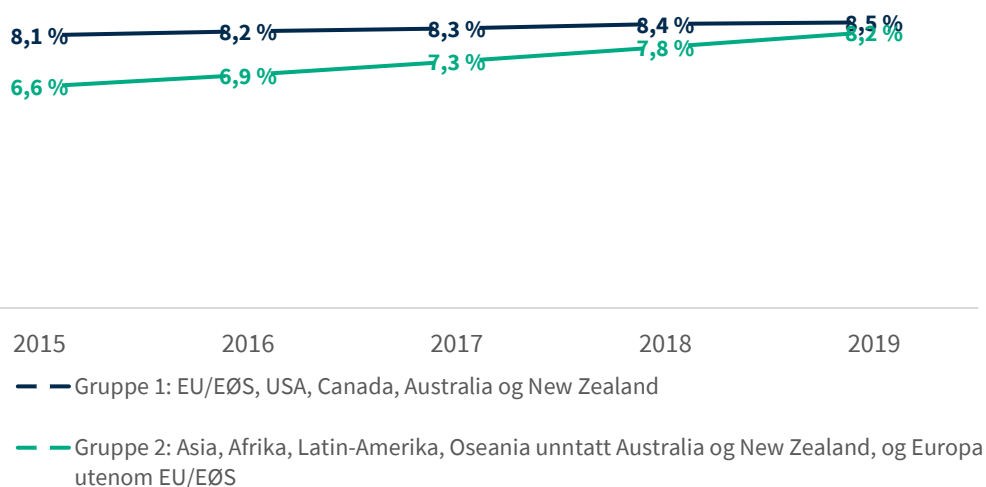
	4. kvartal 2020	1. kvartal 2021
Andel søkere med innvandrerbakgrunn	22,6	23,3
Andel med innvandrerbakgrunn til intervju	28,5	22,9



### 3 Andel sysselsatte med innvandrerbakgrunn i Norge og i staten

I denne delen presenterer vi et overblikk over hvordan personer med innvandrerbakgrunn deltar i arbeidslivet i dag, og hvordan dette ser ut i staten. Videre presenterer vi statistikk over andel søkere med innvandrerbakgrunn fra 2017 og fremover.

Andelen av sysselsatte i Norge med innvandrerbakgrunn er økende, se figur 2. Personer med bakgrunn fra landgruppe 2 representerer snart en like stor andel av de sysselsatte som personer fra gruppe 1, der blant annet EU og USA inngår.



Figur 2: Andelen av de sysselsatte i Norge etter landbakgrunn. Kilde: SSB

I staten er andelen ansatte med innvandrerbakgrunn vært økende siden 2016, se tabell 6.

Tabell 6: Andelen med utenlandsk bakgrunn blant ansatte i staten. Kilde: SSB

	2016	2017	2018	2019
<b>Gruppe 1: EU/EFTA, Nord-Amerika, Australia og New Zealand</b>	5,4 %	5,7 %	5,8 %	6,0 %
<b>Gruppe 2: Asia, Tyrkia, Afrika, Latin-Amerika, Europa utenom EU/EFTA, Oseania utenom Australia og New Zealand</b>	5,1 %	5,4 %	5,6 %	5,9 %

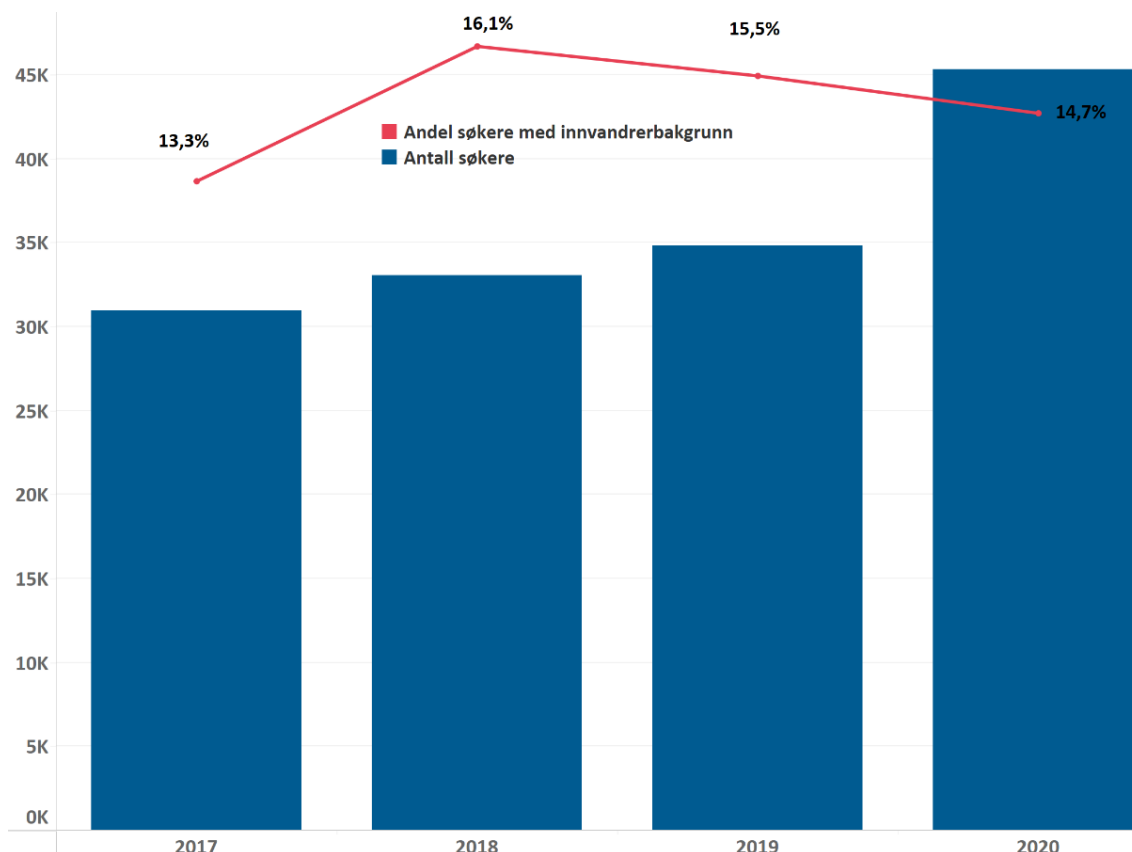
Forskjellen mellom staten og arbeidslivet generelt kan skyldes utdanningskravene i de enkelte sektor.<sup>5</sup> I staten er det krav om høyere utdanning i et klart flertall av stillingene, se figur 3.

<sup>5</sup> <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/artikler-og-publikasjoner/innvandrere-ansatt-i-staten>



Figur 3: Utlysninger i staten 2019 etter yrkesgrupper. Kilde: NAV

Virksomhetene som er med i forsøket har over tid sett en økning i andelen med innvandrerbakgrunn som søker hver stilling. Særlig gikk andelen opp i 2018. At den gikk litt ned igjen i 2020 skyldes at det totale søkertallene dette året gikk kraftig opp. Det faktiske antall søkere med innvandrerbakgrunn var nemlig det høyeste siden 2017.



Figur 4: Antall søkere og andelen søkere med innvandrerbakgrunn i stillinger der det var søkere med denne bakgrunnen. Kilde: Jobbnorge og Webcruiter

## 4 Resultater fra forsøket

I dette kapittelet presenterer vi funnene fra forsøket. Vi vil redegjøre for ulikheter i de to rekrutteringsprosessene (anonyme og ordinære) der minst en person med innvandrerbakgrunn er blitt vurdert som kvalifisert og kalt inn til intervju.

Totalt for forsøket ser vi en forhøyet andel med innvandrerbakgrunn blant de som søker og blant de som kommer til intervju i de anonymiserte stillingene, se tabell 8. Tendensen er likevel ganske lik i de to rekrutteringsprosessene. Personer med innvandrerbakgrunn er overrepresentert i intervjudelen. Forskjellen mellom de ordinære og de anonymiserte rekrutteringsprosessene er ikke stor nok til at vi kan si at anonymisering har effekt på andelen med innvandrerbakgrunn som kommer til intervju.

Tendensen er den samme når vi bryter ned resultatene etter antall søkere med innvandrerbakgrunn. Kravet om at minst en kvalifisert søker med innvandrerbakgrunn skal kalles inn til intervju gjør at det er en overrepresentasjon i stillingene med færrest søkere med denne bakgrunnen.

Som tabell 8 også viser er det høyest andel ansettelse av personer med innvandrerbakgrunn i de ordinære rekrutteringsprosessene. Totalt ble andelen 14,5 for de ordinære og 9,6 for de anonymiserte. Det er imidlertid såpass få ansettelse vi har data på at enkeltrekrutteringer kan gi utslag. Det er uansett ikke noe i resultatene som indikerer at anonymisering har en positiv effekt på andelen med innvandrerbakgrunn som blir ansatt.

Tabell 8: Andelene med innvandrerbakgrunn i rekrutteringsprosessen. Kilde: Jobbnorge og Webcruiter

	Ordinære stillinger			Anonymiserte stillinger		
	Andel søkere	Andel intervju	Andel ansatt	Andel søkere	Andel intervju	Andel ansatt
1-3 søkere med innvandrerbakgrunn	13,4	23,4	14,4	17,7	27,7	14,5
4-6 søkere med innvandrerbakgrunn	17,8	21,2	17,7	20,5	24,0	3,3
7-9 søkere med innvandrerbakgrunn	19,1	19,3	6,4	17,2	17,6	4,3
10 eller flere søkere med innvandrerbakgrunn	21,2	21,8	16,2	22,2	22,5	13,2
<b>Totalt</b>	<b>17,3</b>	<b>21,8</b>	<b>14,5</b>	<b>19,6</b>	<b>23,5</b>	<b>9,6</b>

Ser vi på resultatene for hver virksomhet er hovedtrekket at en forhøyet andel med innvandrerbakgrunn kommer til intervju sammenliknet med andelen som søkte. Det er mest fremtredende i de anonymiserte stillingene, men samlet er tendensen lik i begge gruppene av rekrutteringer.

Når det gjelder ansettelser er bildet mer uklart. Dette har sammenheng med at enkeltrekrutteringer i virksomheter med få ansettelser kan gi store utslag. Det er kun i et fåtall av virksomhetene at andelen ansatte med innvandrerbakgrunn er høyest blant de anonymiserte stillingene.

Tabell 9: Andelene med innvandrerbakgrunn i rekrutteringsprosessen. Kystverket og Oljedirektoratet hadde for få tellende stillinger til at de er med i oversikten. Kilde: Jobbnorge og Webcruiter

Virksomhet	Ordinære rekrutteringer			Anonymiserte rekrutteringer		
	Andel søkere	Andel intervju	Andel ansatte	Andel søkere	Andel intervju	Andel ansatte
Arbeids- og velferdsdirektoratet	25,5	25,9	20,8	26,3	26,6	7,5
Bufdir	16,8	15,5	5,3	13,8	19,5	7,7
Finanstilsynet	25,6	28,5	33,3	20,2	23,6	20,0
Fiskeridirektoratet	10,8	22,1	0	13,9	29,3	16,7
Forsvarsbygg	14,8	16,7	5,4	21,4	19,1	0
KMD	12,7	17,0	18,8	19,1	19,4	0
Kriminalomsorgen	21,8	20,4	7,4	26,8	29,4	10,2
Mattilsynet	17,4	24,1	18,2	21,8	23,6	18,3
Miljødirektoratet	11,2	15,2	10,7	16,4	18,9	8,3
Norad	13,0	17,6	13,3	16,2	19,0	11,7
Legemiddelverket	21,8	20,4	7,4	26,8	29,4	10,2
UiB	14,7	27,7	27,3	15,7	28,6	20,8
<b>Totalt</b>	<b>17,3</b>	<b>21,8</b>	<b>14,5</b>	<b>19,6</b>	<b>23,5</b>	<b>9,6</b>

## 4.1 Antall søkere og muligheten for intervju

I gjennomsnitt var det litt over 50 søkere per stilling i de to rekrutteringsprosessene. Antallet søkere med innvandrerbakgrunn øker med antall søkere totalt. I tabellen under er medianen brukt for å justere for stillinger med spesielt mange søkere.

Tabell 10: Antall søkere per stilling (median) etter antall søkere med innvandrerbakgrunn. Kilde: Jobbnorge og Webcruiter

	1-3 søkere med innvandrerbakgrunn	4-6 søkere med innvandrerbakgrunn	7-9 søkere med innvandrerbakgrunn	10 eller flere søkere med innvandrerbakgrunn
Ordinære stillinger	22	31	47,5	85
Anonymiserte stillinger	20	23,5	48	68

Antallet med innvandrerbakgrunn som kommer til intervju i hver stilling øker også med antallet søkere.

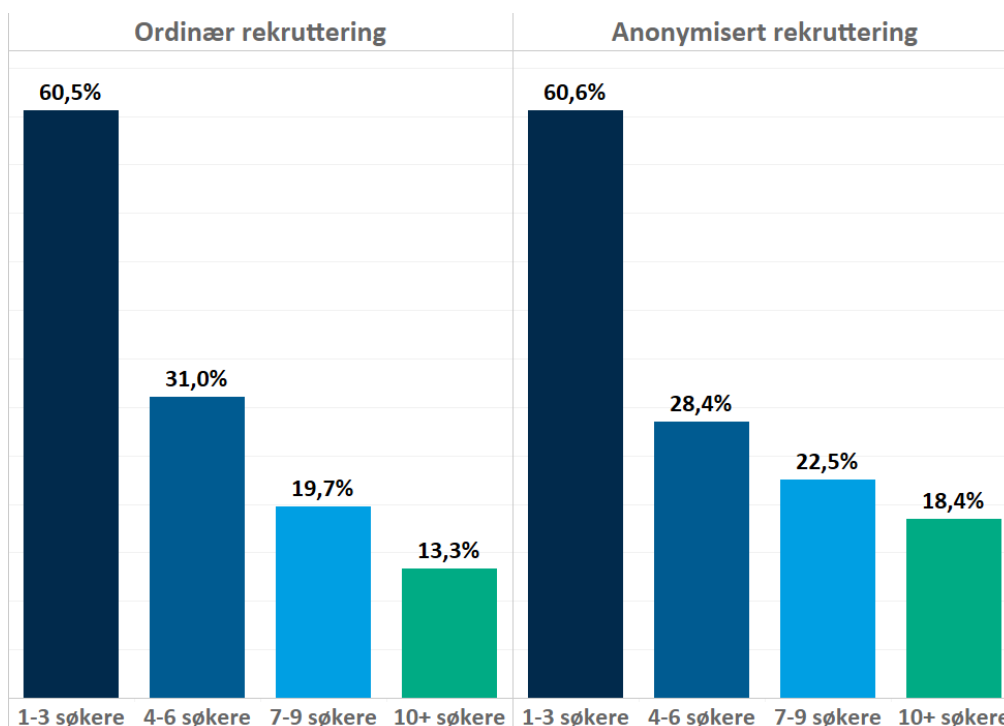
Tabell 11: Antallet i snitt som kommer til intervju. Kilde: Jobbnorge og Webcruiter

	Ordinære stillinger		Anonymiserte stillinger	
	Antall til intervju totalt	Antall med innvandrerbakgrunn til intervju	Antall til intervju totalt	Antall med innvandrerbakgrunn til intervju
<b>1-3 søkere med innvandrerbakgrunn</b>	6,8	1,2	6,1	1,3
<b>4-6 søkere med innvandrerbakgrunn</b>	8,0	1,5	7,2	1,4
<b>7-9 søkere med innvandrerbakgrunn</b>	8,9	1,5	10,7	1,8
<b>Mer enn 10 søkere med innvandrerbakgrunn</b>	11,2	2,1	12,3	2,8
<b>Samlet snitt for alle stillingene</b>	<b>8,5</b>	<b>1,5</b>	<b>8,9</b>	<b>1,8</b>

I stillingene med seks eller færre søkere med innvandrerbakgrunn kalles det i snitt flest inn til intervju i de ordinære stillingene (ref tabell 11). Gjennomsnittlig antall med innvandrerbakgrunn kommer til intervju er likevel ganske likt.

I stillingene med flere enn syv søkere med innvandrerbakgrunn endres bildet. Både det totale antallet som kalles inn til intervju, og antallet med innvandrerbakgrunn som kommer til intervju er høyest i de anonymiserte rekrutteringsprosessene. Særlig tydelig er forskjellen der 10 eller flere med innvandrerbakgrunn har søkt.

Forskjellene vises i sannsynligheten for å komme til intervju. Den er svært høy i stillinger med få søkere med innvandrerbakgrunn, vist i figur 5. Dette fordi det i forsøket bare er stillinger med der det faktisk kom minst en med innvandrerbakgrunn til intervju.



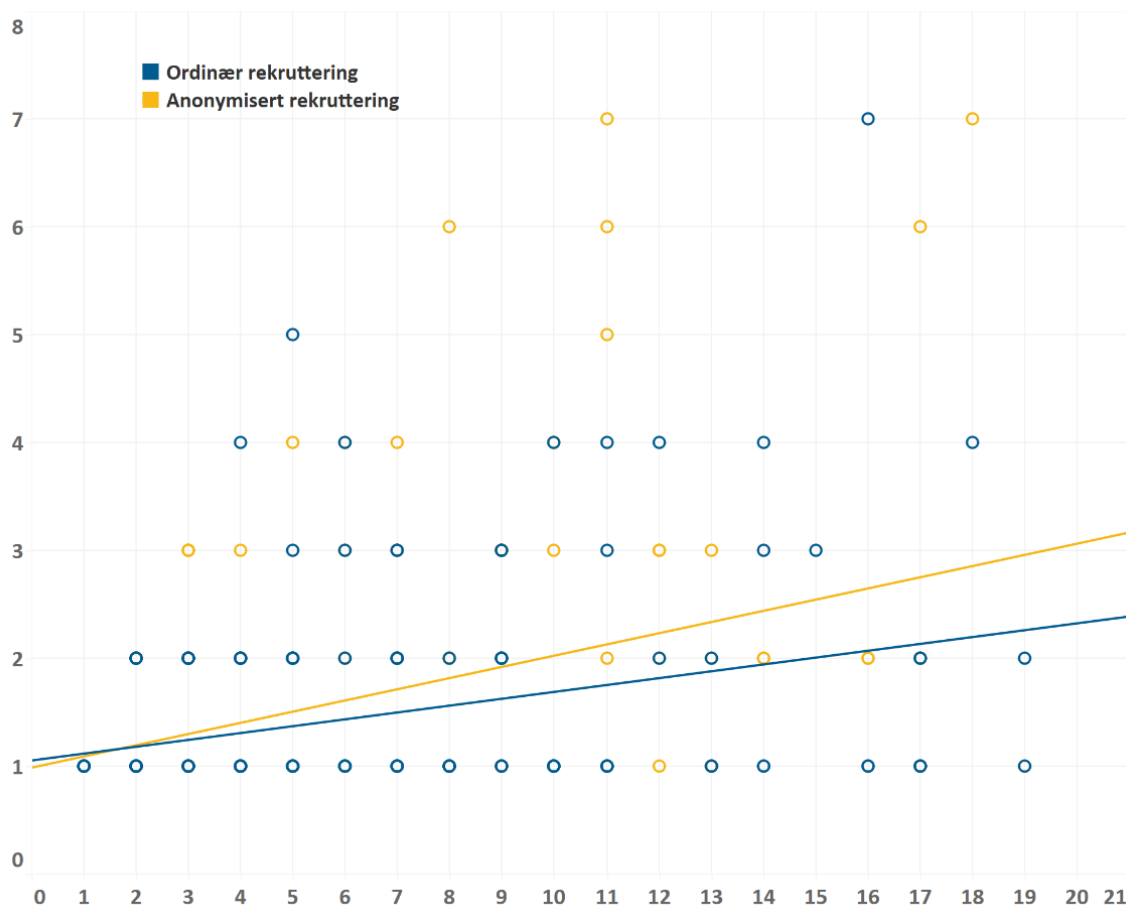
Figur 5: Sannsynligheten for å komme til intervju for personer med innvandrerbakgrunn etter antall søkere med slik bakgrunn. Kilde: Jobbnorge og Webcruiter

Sannsynligheten for å komme til intervju minker med antallet søkere med innvandrerbakgrunn. Fallet er størst for de ordinære stillingene, og forskjellen mellom de to rekrutteringsprosessene er tydeligst for stillingene med flest søkere med innvandrerbakgrunn.

Figur 6 viser et plott av alle stillinger i undersøkelsen med antallet som kom til intervju i hver stilling. I datasettet er det noen ekstremverdier utelatt. Plottet er derfor begrenset oppad til 20 søkere med innvandrerbakgrunn og inntil syv av disse som kommer til intervju.

Figuren antyder samme tendens som tabell 11 også viste. I anonymiserte stillinger der mange søkere har innvandrerbakgrunn, blir flere, både med og uten innvandrerbakgrunn, kalt inn til intervju sammenlignet med de ordinære stillingene.

Selv om antallet personer som blir kalt inn til intervju øker med antallet søkere, er det ikke et uendelig antall intervju plasser per stilling. På et tidspunkt flater antallet ut. Sammenhengen er derfor egentlig ikke lineær.



Figur 6: Antall søkere med innvandrerbakgrunn og antallet av dem som kommer til intervju per stilling. Strekene antyder tendensen i materialet. Kilde: Webcruiter og Jobbnorge

## 4.2 Flest ansettelse der det er få og der det er mange søkere med innvandrerbakgrunn

Antallet ansettelse av personer med innvandrerbakgrunn er under 70 totalt i forsøket. De fordeler seg både likt og ulikt i de to rekrutteringsprosessene.

Tabell 12: Antall ansatte i rekrutteringsprosessene. Kilde: Jobbnorge og Webcruiter

	Ordinær rekruttering	Anonymisert rekruttering
<b>1-3 søkere med innvandrerbakgrunn</b>	11	8
<b>4-6 søkere med innvandrerbakgrunn</b>	10	1
<b>7-9 søkere med innvandrerbakgrunn</b>	4	1
<b>Mer enn 10 søkere med innvandrerbakgrunn</b>	16	16
<b>Totalt antall ansatte</b>	<b>41</b>	<b>26</b>

Gjennomsnittlig rekrutteres flest søkere med innvandrerbakgrunn i anonymiserte stillinger der det er få og der det er mange søkere. Mens det ansettes flest søkere med innvandrerbakgrunn i de ordinære stillingene hvor det er mellom 4-9 søkere med innvandrerbakgrunn.

## 4.3 De med innvandrerbakgrunn er oftest fra Norge

DFØ har ikke hatt tilgang til den enkelte søknad i evalueringen av forsøket. Vi har mottatt data på overordnet nivå, men materialet viser den samlede oversikten over nasjonaliteten søkerne har oppgitt.

Søkerne har anledning til å krysse av for «Innvandrerbakgrunn» før de sender inn sin søknad. Av dem som benytter seg av denne muligheten kommer en stor andel fra Norge.

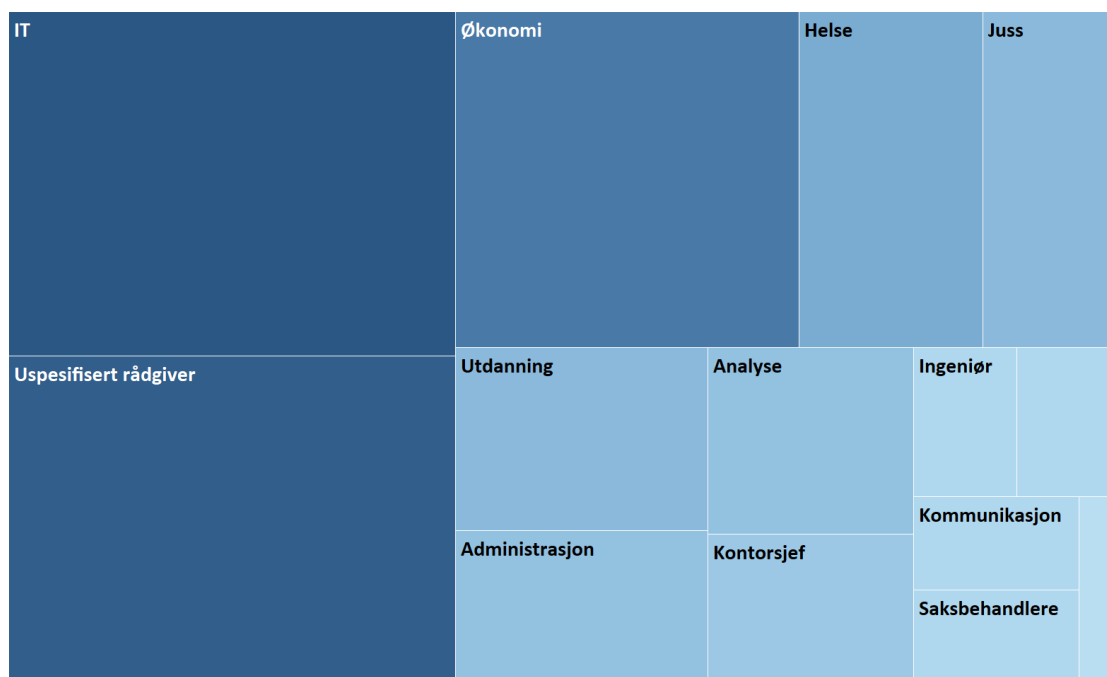
Av et utvalg av 18000 av søkerne til virksomhetene som har ønsket å bli vurdert med innvandrerbakgrunn, og som har registrert land, oppgir nesten 60 prosent Norge. Det er i tillegg en stor gruppe som ikke har oppgitt nasjonalitet. Hvis denne er representativ for resten av utvalget, vil inntil 75 prosent av alle søkere som oppgir å ha innvandrerbakgrunn ha Norge som sitt land. Det er med andre ord grunn til å tro at det er mange nordmenn med innvandrerforeldre blant søkerne.





## 4.4 Høyt antall søkere med innvandrerbakgrunn til ulike typer stillinger

I forsøket var det over 100 stillinger der mer enn 10 personer med innvandrerbakgrunn søkte. IT-relaterte stillinger gikk hyppigst igjen med flest søkere med innvandrerbakgrunn. Det var også mange utlysninger med mange søkere med innvandrerbakgrunn til stillingene innen økonomi-, helse-, og juss. Det var likevel et bredt utvalg stillinger der mange med innvandrerbakgrunn søkte. Det var ingen større forskjeller mellom de ordinære og de anonymiserte rekrutteringsprosessene.



Figur 8: Stillinger med 10 eller flere søkere med innvandrerbakgrunn. Kilde: Jobbnorge og Webcruiter

Bredden i stillingene har likhetstrekk med statens utlysninger i 2019, der akademiske yrker, undervisning, ingeniør- og it-kompetanse ble etterspurt, se tidligere figur 3.

Generelt utgjør studenter med innvandrerbakgrunn en andel på 15–18 prosent i ingeniørutdanning, sykepleieutdanning, samt i BA humaniora, samfunnsfag, realfag og øk.adm. Andelen innvandrere i disse studiene ganske lik innvandrerbefolkningens andel av hele befolkningen.<sup>6</sup>

Kompetansen staten etterlyser står tilsynelatende godt til den utdannelsen personer med innvandrerbakgrunn velger. En representativ andel kvalifiserte søkere med innvandrerbakgrunn er derfor å forvente i søkerbunkene i staten fremover.

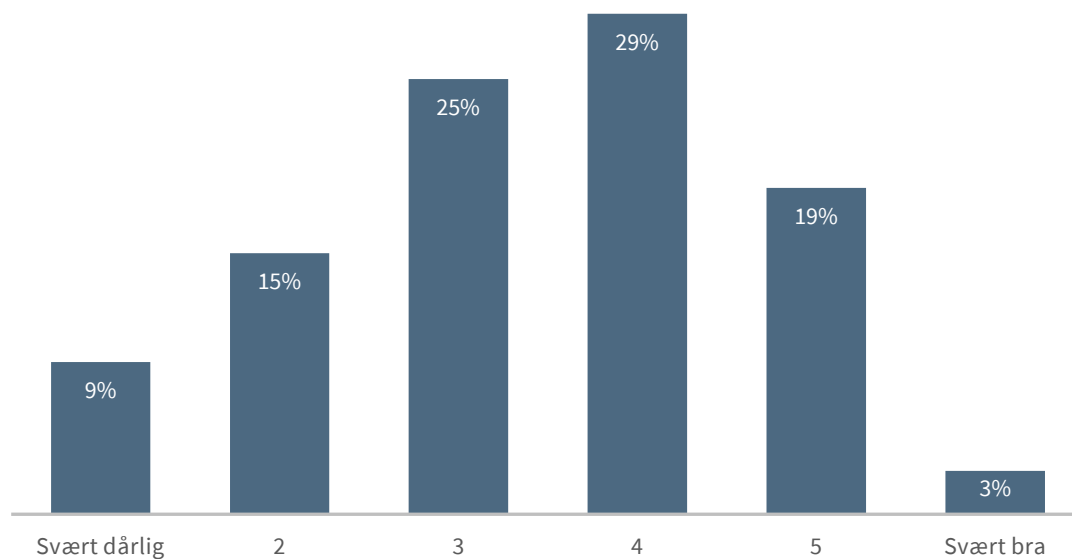
<sup>6</sup> [Forskningsrådets indikatorrapport 2020](#)

## 5 Tilbakemeldinger på forsøket og hvordan portalene blir brukt

Som del av evalueringen av forsøket svarte HR-medarbeidere og ledere på en undersøkelse om hvordan de opplevde at anonymiseringen hadde fungert.

Totalt var det 79 personer som besvarte undersøkelsen, 56 ledere og 23 HR-medarbeidere. Respondentene fordelte seg utover hele svarskaalen fra 1-6, der 6 var mest positiv. HR-medarbeiderne var litt mer positive enn lederne, med et snitt på 3,7 mot ledernes 3,23. Svarene fordelte seg som følger:

	<b>Svært dårlig 1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>Svært bra 6</b>
HR	0	4	6	8	4	1
Ledere	7	8	14	15	11	0



Figur 9: Fordelingen på spørsmålet: "«Alt i alt; hvordan synes du forsøket med anonymisering av søknader har fungert i din virksomhet? N=79»"

Lederne og HR fikk også skriftlig gi uttrykk for sine meninger. Mange benyttet seg av denne muligheten, men disse tilbakemeldingene tenderte mot det negative. Det er derfor viktig å poengtere at halvparten av alle som svarte, både blant ledere og HR, ga positiv skår i undersøkelsen. Bildet er derfor kanskje ikke fullt så ensidig som kommentarene kan tyde på.

Både ledere og HR ga tilbakemelding om at forsøket hadde skapt en del merarbeid som ikke sto i forhold til gevinsten.

*"Ble bare mye ekstraarbeid da jeg måtte gå gjennom søknadsbunken i to omganger.»*

*"Det har medført en del ekstraarbeid for både HR og rekrutterende leder. De ekstra rundene som dette har medført har skapt en del frustrasjon og irritasjon, for vi hadde allerede gode rutiner på å ta inn kandidater med innvandrerbakgrunn og nedsatt funksjonsevne.»*

Mange ledere savnet særlig muligheten for å lese søknadstekstene.

*«Motivasjon er en viktig del av utvelgelsen - når man bare leser CV er det vanskelig å skille ut. Noen medarbeidere har mye kompetanse, men de har fylt ut CV feil. Det kan resultere at de blir oversett.»*

En HR-medarbeider pekte på krysspresset ledere står overfor i staten. Kravet om effektivitet versus krav om å være en arbeidsgiver som tar sosialt ansvar. Den ansatte i HR skriver:

*«Det er et stort press i offentlig sektor når det gjelder effektivitet, og mange ledere opplever at de har svært høye krav til leveranser og et stort spenn av oppgaver og medarbeidere som skal følges opp. Det medfører at de er skeptiske til alt som kan føre til at de må være "tettere på" sine medarbeidere. De trenger selvgående ansatte med svært høy kompetanse, og da vil det være et nåløye å komme gjennom.»*

En annen ansatt peker på at det er andre barrierer enn anonyme søknader som hemmer ansettelsen av personer med minoritetsbakgrunn. Hen skriver: *«Det er nok andre måter å bevisstgjøre på som er bedre egnet enn anonyme søknader. Bunner i holdninger.»*

Videre peker flere på at det skjer en uintendert effekt, ved at de som har rikt utfylte CV-er får en fordel over dem som har fordelt informasjonen om seg selv annerledes mellom søknad og CV. At denne typen rekruttering krever en bevissthet hos kandidatene til å legge mange opplysninger i CV-en. Enkelte pekte på at de derfor gikk gjennom søknadsbunken to ganger, mens andre sa de ikke hadde tid til dette ved for eksempel mange søkere. En skriver: *«Så lenge søkerne har fylt inn informasjonsrike CV-'er fungerte dette helt fint.»* Mens en annen virksomhet oppgir at:

*«Det har forså vidt fungert godt i den forstand at lederne har valgt ut kandidater på bakgrunn av CV. Det har vært et par tilfeller hvor leder har omprioritert etter å ha fått tilgang til søknaden. Det har skyldtes at søkeren har skrevet utfyllende informasjon om sin kompetanse i søknadsteksten.»*

Det var som nevnt få positive tekstlige tilbakemeldinger fra ledere, men en synes det var

*«Ganske OK å ta en helt nøytral gjennomgang for å sile ut det som ikke er aktuell kompetanse, og da har vi vært objektive.»*

En HR-medarbeider kommenterte på virkningen på ledere:

*«Det har fått ledere til å tenke over hvordan man forhåndsdømmer. Det har vært en bevisstgjøring for ledere, enkelte ser at CV har gitt dem mer enn de hadde trodd.»*

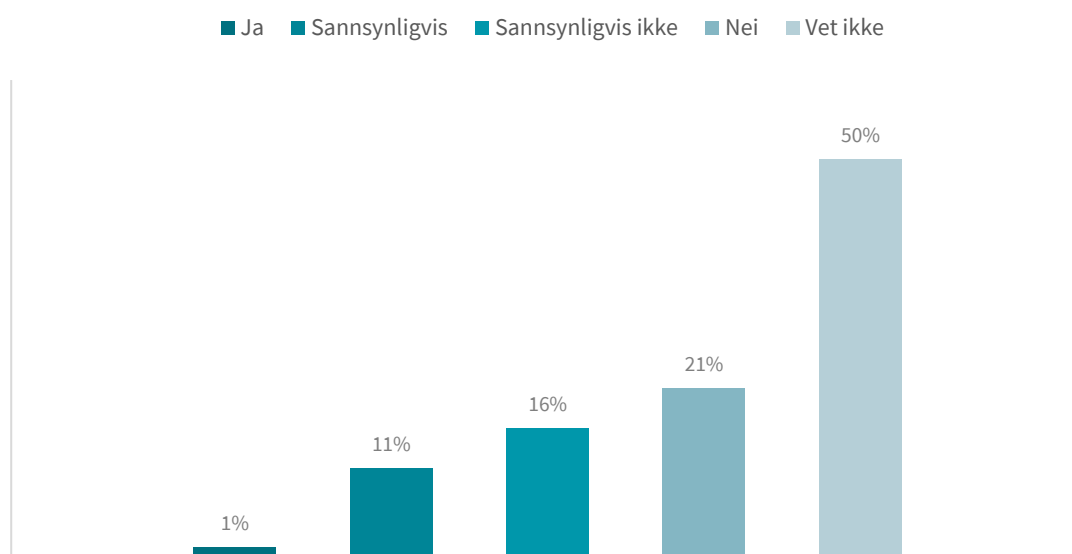
En annen HR-medarbeider skriver:

«Det har vært en mulighet til å orientere/bevisstgjøre ledere om inkluderingsdugnaden og mangfoldsrekruttering. Mye som skjer i en travel hverdag og ofte vanskelig å nå gjennom, spesielt siden mange ledere ikke rekrutterer så ofte.»

En leder som var positiv til forsøket skriver «Føles betryggende. Sikrer objektiv vurdering.».

På spørsmål om virksomheten ville fortsette med anonymisering etter at forsøket var avsluttet var usikkerheten høy, se figur 10. Igjen var det få positive røster å finne. Som en leder skrev:

«Det er jo ikke opp til meg å bestemme, men jeg synes dette er en tidstyv - og at søknadene er anonymiserte forandrer ikke i praksis hvem jeg kaller inn til intervju til syvende og sist.»



Figur 10: "Tenker dere å bruke anonymisering i rekrutteringen etter at forsøket er avsluttet?"

## 5.1 Stor variasjon i bruken av rekrutteringsportalen og screeningsspørsmål

Virksomhetene i staten er pålagt å sikre at personer med innvandrerbakgrunn, hull i CV-en, nedsatt funksjonsevne og fortrinnsrett ikke blir oversett i utvelgelsen til intervjuer. HR-ressursene som deltok i forsøket, gjorde derfor en god jobb med å sikre at kravene ble oppfylt etter den første anonymiserte siliingsprosessen. Forsøket viser likevel at det er ulike måter å bruke rekrutteringssystemet på.

Som tabell 13 viser er det mange oppgaver som må løses underveis etter at en stilling er lyst ut. Mange av oppgavene løses manuelt, og en utlysning med mange søkere kan derfor være arbeidskrevende.

Tabell 13: Søknadsbehandling som gjøres manuelt eller automatisk i rekrutteringsportalen. Eks fra Webcruiter

<b>Manuell søknadsbehandling</b>	<b>Manuell intervjubehandling</b>	<b>Manuell avslutning</b>	<b>Automatisk behandling</b>
Aktuell – grovsortering	1. gangs intervju	Sluttvurdering / Innstilling	Svarbrev, søknad mottatt
Uaktuell – grovsortering	2. gangs intervju	Avslag logg - Takket nei til tilbud	Aktuell - automatisk grovsortering
Bedt om utvidet søkerliste	Sjekket referanse	Avslagsbrev - kandidat nådde ikke opp	Uaktuell - automatisk grovsortering
Formidlet CV per epost	Kandidat-tilbakemelding (e-post)	Avslagsbrev 2 - stilling trukket	Kandidaten trukket seg (logg)
Matchet kandidat	Kommentar uten statuseffekt	Avslagsbrev 3 - stilling besatt	Kandidat ansatt
Melding sendt til kandidat		Gitt tilbud	

Virksomhetene ble før oppstart av forsøket oppfordret til å bruke funksjonen screening, som er innebygd i begge rekrutteringssystemene. Dette fordi det kan lette arbeidet med behandlingen av søknader. Screening betyr at søkerne besvarer spørsmål, utarbeidet av virksomheten, som del av søkeprosessen. Erfaring, kvalifikasjoner, utdanning, ferdigheter, motivasjon og skriftlig formuleringsevne kan på den måten bli avdekket. Svarene blir gitt poengskår og/eller er frittekstsvar. På bakgrunn av kandidatens svar blir en automatisk grovsortering gjort; aktuelle og ikke aktuelle. Systemet kan blir satt opp til automatisk å sende avslag til kandidater som ikke oppfyller minstekravene.

I beste fall gjør en screeningprosess rekrutteringen enklere ved at alle kvalifiserte søkere automatisk blir vurdert. Det kan også virke til at søkerbehandlingen, i første fase, i liten grad blir påvirket av rekruttererernes ubevisste holdninger. Rekrutteringssystemene gjør en automatisk grovsortering av søkerne, og lager en liste med aktuelle kandidater.

Det var stor variasjon i hvilken grad og på hvilken måte screeningfunksjonen ble anvendt blant de deltakende virksomhetene. Noen benytter ikke verktøyet. Flere bruker screening mest til å spørre om kvalifikasjonskrav av typen:

*Har du høyere relevant økonomisk utdanning med gode karakterer på mastergradsnivå?*

*Har du samfunnsøkonomi som en del av fagkretsen?*

*Har du fagbrev motormann?*

*Har du erfaring med utarbeidelse og analyser av kostnadsberegninger, samt mål- og resultatstyring?*

*Har du minimum 2 års erfaring innen statistikk og statistisk metode?*

*Har du erfaring fra team- eller prosjektledelse?*

Noen virksomheter bruker i tillegg screeningsspørsmål til å hente informasjon som tradisjonelt går fram av søknadstekst og intervju. Bufdir er i så måte spesielle. Virksomheten har gått fullstendig bort fra søknadstekst, og bruker isteden screeningspørsmål aktivt. I denne kategorien, der også flere andre virksomheter inngår, er spørsmål av typen:

*Har du vært sentral i å utarbeide mål og strategier i større organisasjoner?*

*Hva er ditt favorittprogrammeringsspråk, og hvorfor?*

*Hvorfor vil du jobbe hos oss?*

*Fortell om dine erfaringer med teamarbeid og utvikling etter smidige metoder?*

*Har du erfaring med å planlegge og gjennomføre kurs, møter og drifte nettverk?*

*Vi ønsker å se hvilke kandidater som har god innsikt i utvikling. Derfor ber vi deg svare på denne lille kodeoppgaven..... Du kan redigere svaret ditt 3 dager etter søknadsfristen.*

*Hva mener du er det viktigst man oppnår når man jobber smidig?*

*Hvordan tilegner du deg ny kunnskap?*

*Hva legger du i god visualisering?*

*Hva er viktig for å sikre en mangfoldig arbeidsplass?*

*Hvordan utøver du din relasjonskompetanse?*

Gjennom bruk av screening er det mulig for virksomhetene å gjøre en klassifisering av søkerne, og dermed differensiere mellom kandidatene. Dette kan være svært nyttig når søkerbunken inneholder mange navn. Brukt riktig gir det virksomhetene raskt en oversikt over kvalifiserte søkere, samtidig som det reduserer risikoen for å overse aktuelle kandidater.

## 6 Anbefalinger

Overordnet viser resultatet fra forsøket at anonymisering ikke bedrer muligheten for søkere med innvandrerbakgrunn til å komme til intervju eller bli ansatt. Anonymisering har best effekt i stillinger der det er flere enn syv søkere med innvandrerbakgrunn.

Forsøket viser at statens krav om å innkalle minst én kvalifisert søker med innvandrerbakgrunn til intervju gjør at personer med innvandrerbakgrunn har gode sannsynligheter for å komme til intervju, uavhengig av om stillingen ble anonymisert eller ikke. Virksomhetene i staten er også pålagt å sikre at personer med hull i CV, nedsatt funksjonsevne og fortrinnsrett ikke blir oversett i utvelgelsen til intervjuer. Det stiller ekstra krav til kvalitetssikring i rekrutteringsprosessene. Virksomhetene som deltok i forsøket, gjorde en god jobb med å sikre at kravene ble oppfylt etter den første anonymiserte silingsprosessen. Forsøket viser likevel at det er ulike måter å gjøre denne jobben på.

Flere av virksomhetene som deltok bruker screeningfunksjonen for å redusere risikoen for at kvalifiserte kandidater ikke blir vurdert. Screening betyr at kandidaten, som del av søkeprosessen, svarer på spørsmål virksomheten har utarbeidet. En grovsortering av kandidatene blir gjort automatisk, på bakgrunn av informasjon søkerne selv oppga. I beste fall gjør en slik screeningprosess, i en tidlig fase, rekrutteringen enklere ved at alle kvalifiserte søkere blir avdekket. Utvelgelsen i innledende fase blir dermed ikke påvirket av rekruttererens ubevisste holdninger.

Tilbakemeldingene fra rekrutterende ledere og HR-ressurser som deltok i forsøket viser at anonymisering av søknader kan være bevisstgjørende. For et flertall ble likevel anonymiseringen mest sett på som merarbeid. DFØ anbefaler derfor statlige virksomheter å utnytte potensialet i screening. Det er et mulig arbeidsbesparende verktøy, og effektivt for å fange opp kvalifiserte kandidater. Inkludert personer med innvandrerbakgrunn.

DFØs anbefalinger:

- Rekrutteringsportalene legger til rette for raskt å avdekke søkeres erfaringer, utdannelse og ferdigheter. Forsøket har vist at funksjonen screening i svært varierende grad blir brukt. Virksomheter i staten anbefales derfor å bruke screening aktivt, for å redusere risikoen for å gå glipp av aktuelle kandidater, inkludert personer med innvandrerbakgrunn.
- HR-medarbeidere og ledere i staten bør ta DFØs nye e-læringskurs om mangfoldsrekruttering for å bidra til at ubevisste holdninger ikke påvirker utvelgelsen av kandidater negativt.

# Vedlegg – resultatene per virksomhet

## Arbeids- og velferdsdirektoratet

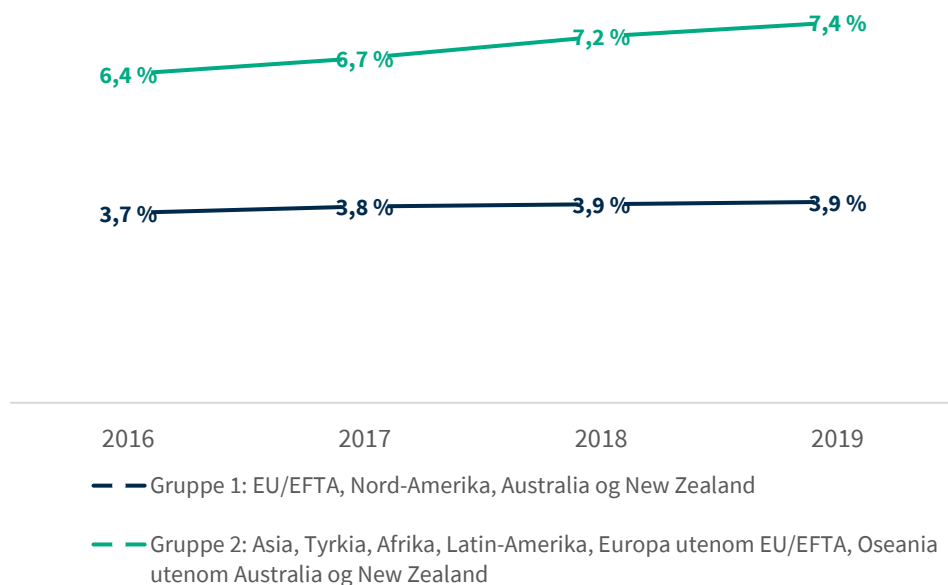
Arbeids- og velferdsdirektoratet har det overordnede ansvaret for at arbeids- og velferdsforvaltningen i Norge. Dette innebærer styring, ledelse og utvikling av Arbeids- og velferdsetaten (NAV). Direktoratet er underlagt Arbeids- og sosialdepartementet og har kontorer i Oslo.

Omtrent 1000 personer er ansatt i direktoratet. Stillingsutlysningene for 2019 antyder at kompetansen som etterspørres er digital, se Figur 11.



Figur 11: Yrkesgrupper det ble søkt etter i 2019. Kilde: NAV

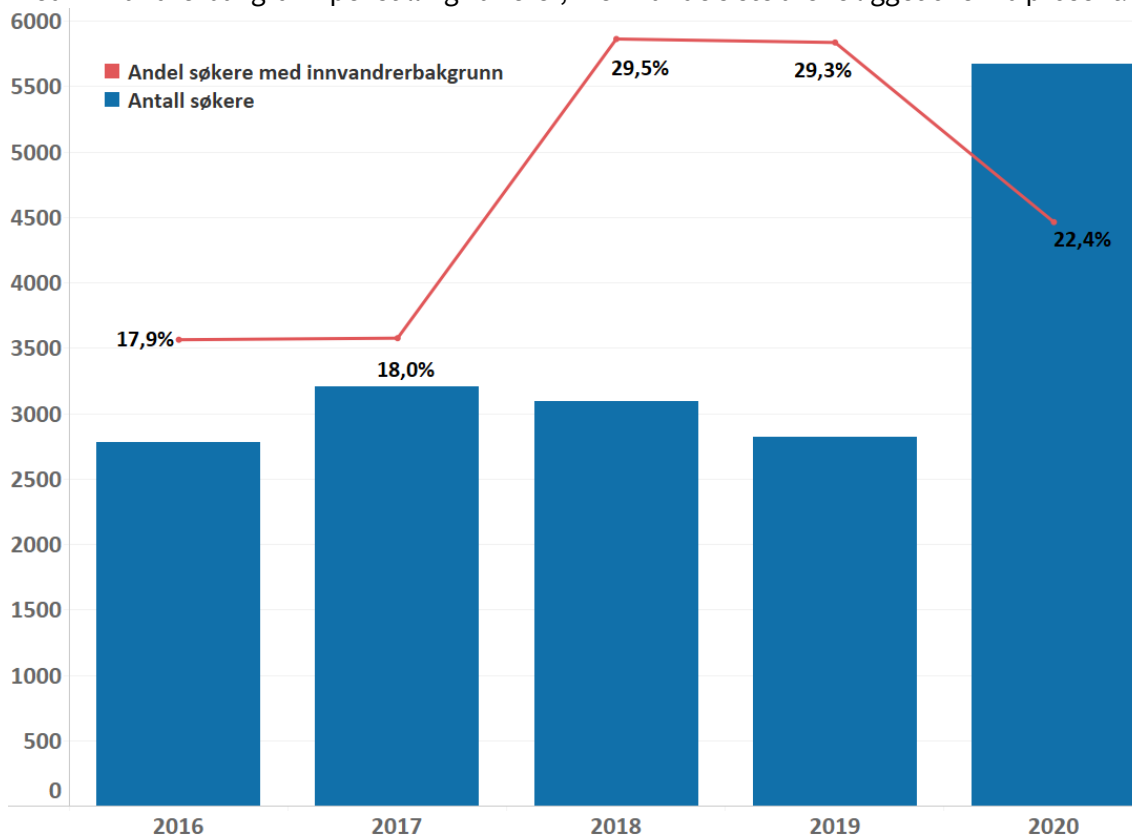
For hele NAV er andelen ansatte med bakgrunn fra utlandet voksende, se Figur 12. Dette gir en indikasjon på andelen i direktoratsdelen også.



Figur 12: Andelen ansatte i NAV med utenlandsk bakgrunn. Kilde: SSB



Direktoratet opplevde i 2020 en kraftig økning i antall søkere, se Figur 13. Andelen søkere med innvandrerbakgrunn per stilling varierer, men har de siste årene ligget over 20 prosent.



Figur 13: Antall søkere over tid og snittet av andelen søkere med innvandrerbakgrunn per stilling. Kilde: Webcruiter

### Resultater fra forsøket

Arbeids- og velferdsdirektoratet gjennomførte i løpet av forsøksperioden 135 rekrutteringer, hvorav 48 var anonymiserte.

Nesten samtlige stillinger direktoratet lyser ut mottar søknader fra personer med innvandrerbakgrunn. 65 prosent av stillingene får mer enn fire søkere eller fler med innvandrerbakgrunn.

I 72 av stillingene ble minst en person med innvandrerbakgrunn kalt inn til intervju. 41 av disse stillingene var ordinære rekrutteringer, mens 31 var anonymiserte. Det er en liten overvekt av stillinger med mer enn 10 søkere med innvandrerbakgrunn i de anonymiserte stillingene.

Tabell 14: Andel stillinger etter antall søkere med innvandrerbakgrunn. Kilde: Webcruiter

	1-3 søkere med innvandrerbakgrunn	4-6 søkere med innvandrerbakgrunn	7-9 søkere med innvandrerbakgrunn	10 eller flere søkere med innvandrerbakgrunn	Totalt
Ordinære stillinger	17,1	31,7	22,0	29,3	100
Anonymiserte stillinger	12,9	22,6	19,4	45,2	100

I snitt søkte mer enn ni personer med innvandrerbakgrunn hver stilling i direktoratet. Noen spesielle stillinger drar gjennomsnittet opp. Medianverdien var syv søkere med innvandrerbakgrunn per stilling i de ordinære og åtte i de anonymiserte.

Totalt mottok virksomheten over 40 søkere per stilling. Antallet søkere stiger med antallet søkere med innvandrerbakgrunn, se tabell 15.

Tabell 15: Antall søkere per stilling (median) etter antall søkere med innvandrerbakgrunn. Kilde: Webcruiter

	<b>1-3 søkere med innvandrerbakgrunn</b>	<b>4-6 søkere med innvandrerbakgrunn</b>	<b>7-9 søkere med innvandrerbakgrunn</b>	<b>10 eller flere søkere med innvandrerbakgrunn</b>
Ordinære stillinger	11	25	38	74
Anonymiserte stillinger	10,5	22	33	62,5

Totalt for forsøket var det ingen store forskjeller mellom de ordinære og de anonymiserte rekrutteringsprosessene. Arbeids- og velferdsdirektoratet har høye andeler med innvandrerbakgrunn i samtlige av sine rekrutteringsprosesser. Den største forskjellen er den høyere andelen med innvandrerbakgrunn som ble ansatt i de ordinære stillingene.

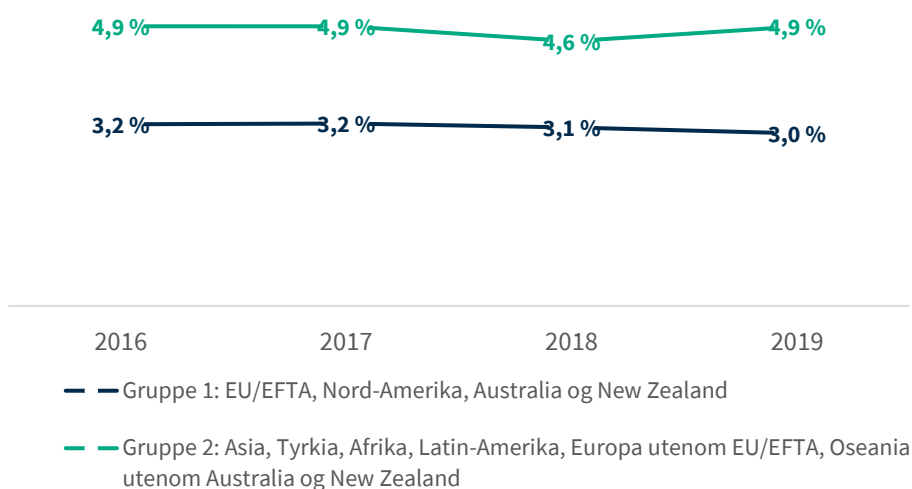
Tabell 16: Andelene med innvandrerbakgrunn i rekrutteringsprosessen i NAV. Kilde: Webcruiter

	<b>Ordinære stillinger</b>			<b>Anonymiserte stillinger</b>		
	Andel søkere	Andel intervju	Andel ansatt	Andel søkere	Andel intervju	Andel ansatt
1-3 søkere med innvandrerbakgrunn	21,7	26,7	25,0	29,6	43,8	0
4-6 søkere med innvandrerbakgrunn	21,7	23,5	18,2	24,3	24,0	0
7-9 søkere med innvandrerbakgrunn	23,7	25,3	16,1	26,3	24,6	0
10 eller flere søkere med innvandrerbakgrunn	27,4	28,6	24,4	26,4	23,8	15,0
<b>Totalt</b>	<b>25,5</b>	<b>25,9</b>	<b>20,8</b>	<b>26,3</b>	<b>26,6</b>	<b>7,5</b>

## Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet

Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet (Bufdir) er et fagorgan som ligger under Barne-, og familiedepartementet (BFD). Direktoratets hovedoppgaver er innen områdene oppvekst, barnevern, familievern, adopsjon, likestilling og ikke-diskriminering og vold og overgrep i nære relasjoner. Bufdir styrer Bufetat, som har ansvar for det statlige barne- og familievernet. Direktoratet holder til i Oslo.

Det er rundt 300 ansatte i Bufdir. Andelen med utenlandsk bakgrunn stemmer godt med andelen for hele Bufdir(inkludert Bufetat), se Figur 14<sup>7</sup>.



Figur 14: Andelen i hele Bufdir med utenlandsk bakgrunn. Kilde: SSB

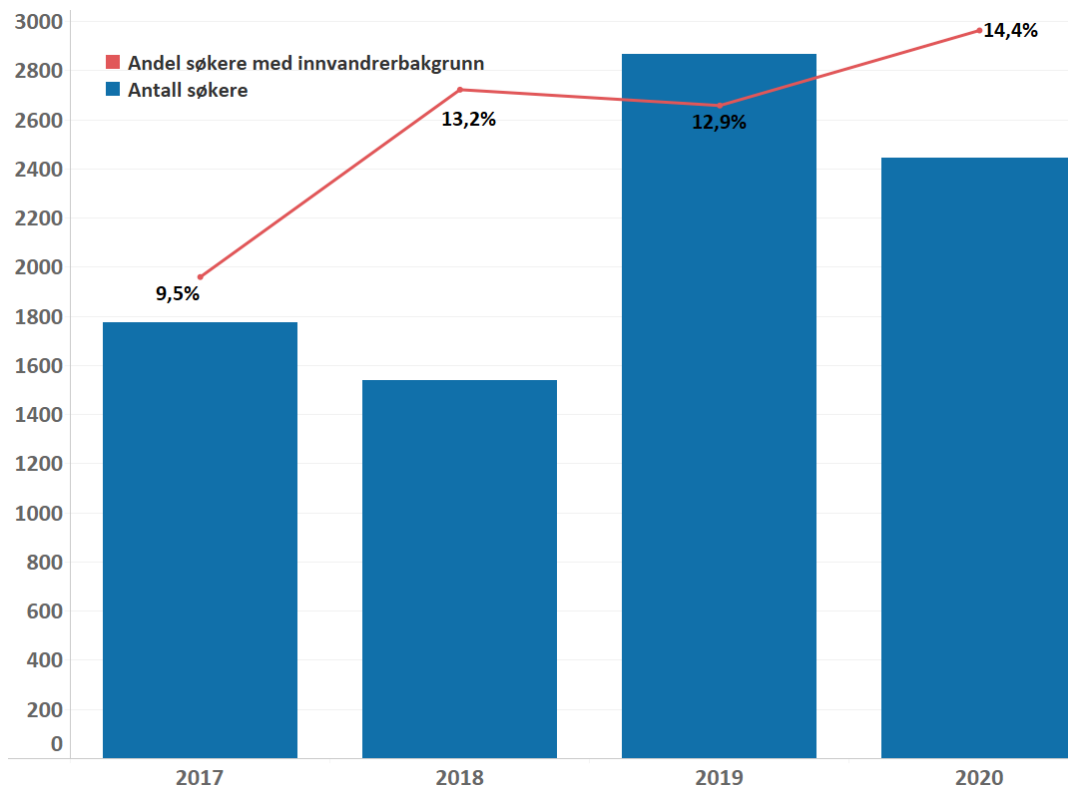
For å fremskaffe relevant kunnskap, gi råd, informere og veilede søkte Bufdir i 2019 etter:



Figur 15: Utlysninger 2019 Bufdir. Tekststørrelse etter antall utlysninger. Kilde NAV

<sup>7</sup> Sammenliknet med tallene fra årsrapporten 2019

Bufdir mottar årlig i snitt drøye 2000 søknader. Av disse er i snitt 12,6 prosent fra personer med innvandrerbakgrunn, se Figur 16. Andelen er økende.



Figur 16: Antall søkere siden 2017 til Bufdirs stillinger og snittet per stilling av andelen med innvandrerbakgrunn. Kilde: Jobbnorge

Allerede før forsøket begynte hadde direktoratet sluttet med søknadsbrev, til fordel for screeningspørsmål. Lederne og HR-personalet i Bufdir var derfor sannsynligvis godt forberedt for dette forsøket.

### Resultater fra forsøket

I forsøksperioden gjennomførte Bufdir 58 rekrutteringer, 25 av disse ble anonymisert. Bufdir har en høy andel stillinger med mange søkere med innvandrerbakgrunn. Under 10 prosent av stillingene mottok ingen søknader fra personer med innvandrerbakgrunn.

I 38 av stillingene ble minst en person med innvandrerbakgrunn kalt inn til intervju. 20 av disse stillingene var ordinære rekrutteringer, mens 18 var anonymiserte. Det var en høyere andel av de ordinære stillingene som hadde mange søkere med innvandrerbakgrunn.

Tabell 17: Andel stillinger etter antall søkere med innvandrerbakgrunn. Kilde: Jobbnorge

	1-3 søkere med innvandrerbakgrunn	4-6 søkere med innvandrerbakgrunn	7-9 søkere med innvandrerbakgrunn	10 eller flere søkere med innvandrerbakgrunn
Ordinære stillinger	10,0	5,0	35,0	50,0
Anonymiserte stillinger	22,2	27,8	16,7	33,3

I gjennomsnitt var det over 11 personer med innvandrerbakgrunn som søkte hver stilling i direktoratet. Noen spesielle stillinger drar snittet opp. Medianverdien var 8,5 søkere med innvandrerbakgrunn per stilling.

I gjennomsnitt mottok direktoratet over 80 søkere per stilling. I stillingene med få søkere med innvandrerbakgrunn var det også færre søkere totalt. I tabell 18 er medianen brukt fordi noen av stillingen hadde høye søkertall som drar gjennomsnittet opp.

Tabell 18: Antall søkere per stilling (median) etter antall søkere med innvandrerbakgrunn. Kilde: Jobbnorge

	<b>1-3 søkere med innvandrerbakgrunn</b>	<b>4-6 søkere med innvandrerbakgrunn</b>	<b>7-9 søkere med innvandrerbakgrunn</b>	<b>10 eller flere søkere med innvandrerbakgrunn</b>
Ordinære stillinger	26,5	31	64	85,5
Anonymiserte stillinger	23,5	39	65	106

Totalt for forsøket var det en høyere andel av søkerne med innvandrerbakgrunn som kom til intervju i de anonymiserte rekrutteringsprosessene. Andelen som ble ansatt var også høyere. Tendensen er derfor positiv i de anonymiserte stillingenes favør. Det må likevel påpekes at det er få stillinger per gruppe, som gjør at enkeltrekrutteringer kan gi store utslag. Ofte er andelen basert på mindre enn fem personer.

Tabell 19: Andelene med innvandrerbakgrunn i rekrutteringsprosessen i Bufdir. Kilde: Jobbnorge

	<b>Ordinære stillinger</b>			<b>Anonymiserte stillinger</b>		
	Andel søkere	Andel intervju	Andel ansatt	Andel søkere	Andel intervju	Andel ansatt
1-3 søkere med innvandrerbakgrunn	11,5	9,1	0	9,8	25,2	33,3
4-6 søkere med innvandrerbakgrunn	19,4	25,0	0	20,3	20,0	0
7-9 søkere med innvandrerbakgrunn	13,7	16,7	0	11,5	15,0	0
10 eller flere søkere med innvandrerbakgrunn	19,7	15,0	10,0	12,2	17,6	0
<b>Totalt</b>	<b>16,8</b>	<b>15,5</b>	<b>5,3</b>	<b>13,8</b>	<b>19,5</b>	<b>7,7</b>

## Finanstilsynet

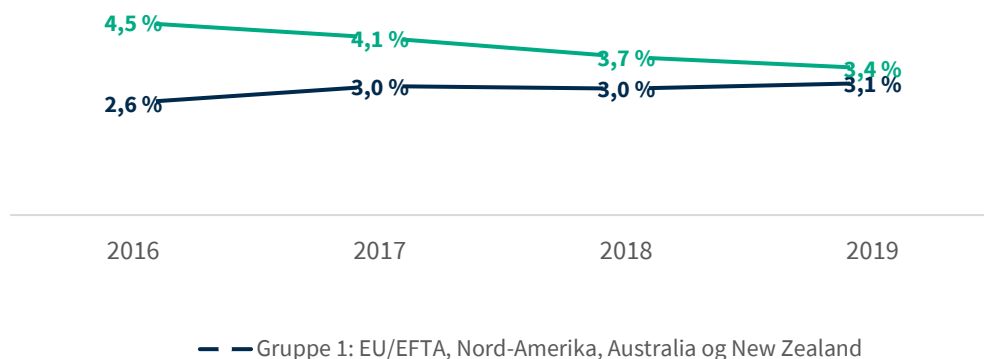
Finanstilsynet er et selvstendig myndighetsorgan som skal bidra til finansiell stabilitet og velfungerende markeder slik at brukerne kan ha tillit til at finansielle avtaler og tjenester blir fulgt opp slik de skal. Tilsynet er underlagt Finansdepartementets departementsområde.

Antall ansatte i Finanstilsynet er i overkant av 300 personer. Tilsynets arbeidsoppgaver er hovedsakelig innen økonomi, juss og IT. I 2019 lyste tilsynet ut stillinger innen følgende yrkeskategorier:



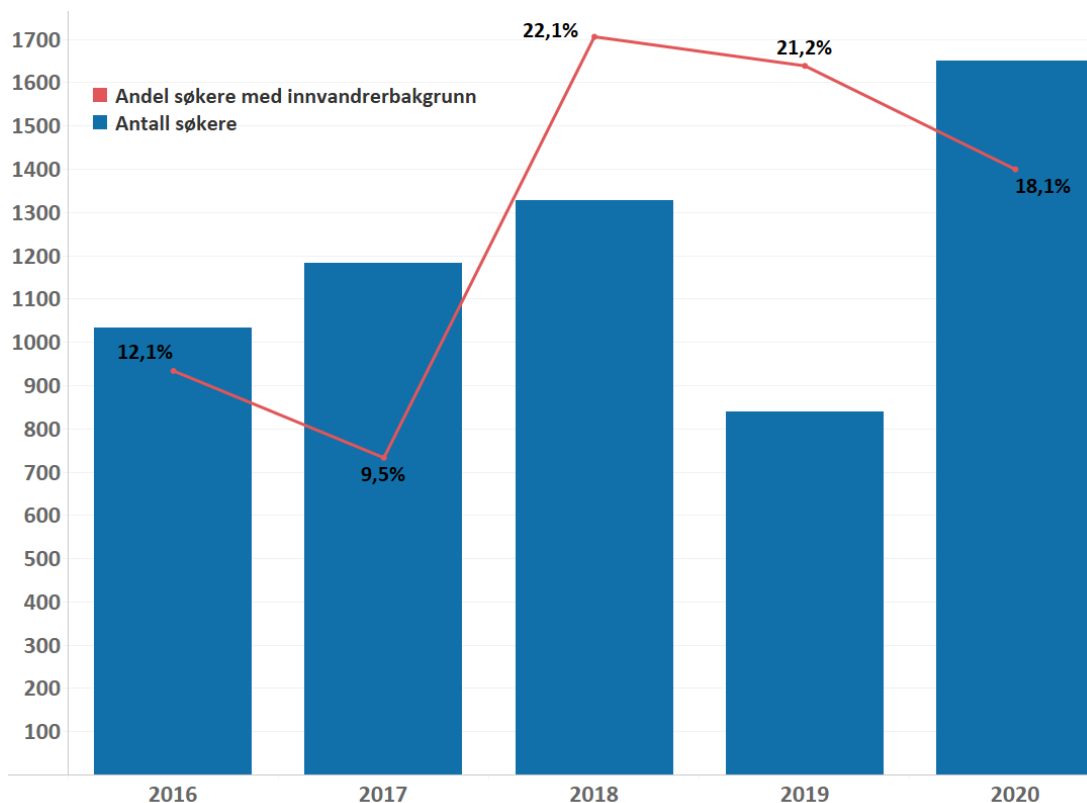
Figur 17: Utlysninger 2019 Finanstilsynet. Tekststørrelse etter antall utlysninger. Kilde NAV

Sammensetningen i Finanstilsynet ut fra etnisk bakgrunn har over tid vært ganske stabil, totalt sett. Andelen med bakgrunn fra utlandet er rundt syv prosent. Fordelingen ut fra landgruppene 1 og 2 er i dag ganske lik, se Figur 18. Merk at antallet personer dette gjelder er lavt, enkeltavganger og -rekrutteringer vil påvirke.



Figur 18: Andelen ansatte i Finanstilsynet med utenlandsk bakgrunn. Kilde: SSB

Finanstilsynet mottar i snitt 1200 søknader i året. Andelen søkere med innvandrerbakgrunn er i snitt 17,5 prosent, etter en økning i 2018. Andelen gikk noe ned i 2020, sannsynligvis fordi det totale antallet som søkte stilling i Finanstilsynet dette året økte kraftig.



Figur 19: Antall søkere og snitt av andelen søkere med innvandrerbakgrunn pr stilling. Kilde: Webcruiter

### Resultater fra forsøket

Finanstilsynets gjennomførte nesten 50 rekrutteringsprosesser i forsøksperioden. 14 av disse ble gjennomført anonymisert. Tilsynet har en høy andel stillinger med mange søkere med innvandrerbakgrunn. Under 10 prosent av stillingene mottok ingen søknader fra personer med innvandrerbakgrunn.

I 21 av stillingene ble minst en person med innvandrerbakgrunn kalt inn til intervju. 12 av disse stillingene var ordinære rekrutteringer, mens ni var anonymiserte.

Tabell 20: Andel stillinger etter antall søkere med innvandrerbakgrunn. Kilde: Jobbnorge

	1-3 søkere med innvandrerbakgrunn	4-6 søkere med innvandrerbakgrunn	7-9 søkere med innvandrerbakgrunn	10 eller flere søkere med innvandrerbakgrunn
Ordinære stillinger	41,7	8,3	0	50,0
Anonymiserte stillinger	33,3	22,2	0	44,4

I gjennomsnitt var det ni personer med innvandrerbakgrunn som søkte hver stilling i Finanstilsynet. Noen spesielle stillinger drar snittet opp. Medianverdien var fire søkere med innvandrerbakgrunn per stilling.

I gjennomsnitt mottok tilsynet over 40 søkere per stilling. Snittet for antallet søkere i de anonymiserte stillingene var lavere enn de ordinære. Dette har sammenheng med at enkeltstillinger påvirker resultatet. I tabell 21 er derfor medianen brukt.

Tabell 21: Antall søkere per stilling (median) etter antall søkere med innvandrerbakgrunn. Kilde: Webcruiter

	<b>1-3 søkere med innvandrerbakgrunn</b>	<b>4-6 søkere med innvandrerbakgrunn</b>	<b>7-9 søkere med innvandrerbakgrunn</b>	<b>10 eller flere søkere med innvandrerbakgrunn</b>
Ordinære stillinger	6	22	0	82,5
Anonymiserte stillinger	19	22,5	0	45,5

Totalt for forsøket var det høyere andeler med innvandrerbakgrunn i alle deler av rekrutteringsprosessen for de ordinære stillingene. Særlig var forskjellene store i gruppen 1-3 søkere med innvandrerbakgrunn. Tendensen er likevel den samme for både de ordinære og de anonymiserte rekrutteringene; andelen med innvandrerbakgrunn som kommer til intervju er høyere enn andelen som søker.

Det må påpekes at det er få stillinger dette handler om. Det gjør at enkeltrekrutteringer kan gi store utslag.

Tabell 22: Andelene med innvandrerbakgrunn i rekrutteringsprosessen i Finanstilsynet. Kilde: Webcruiter

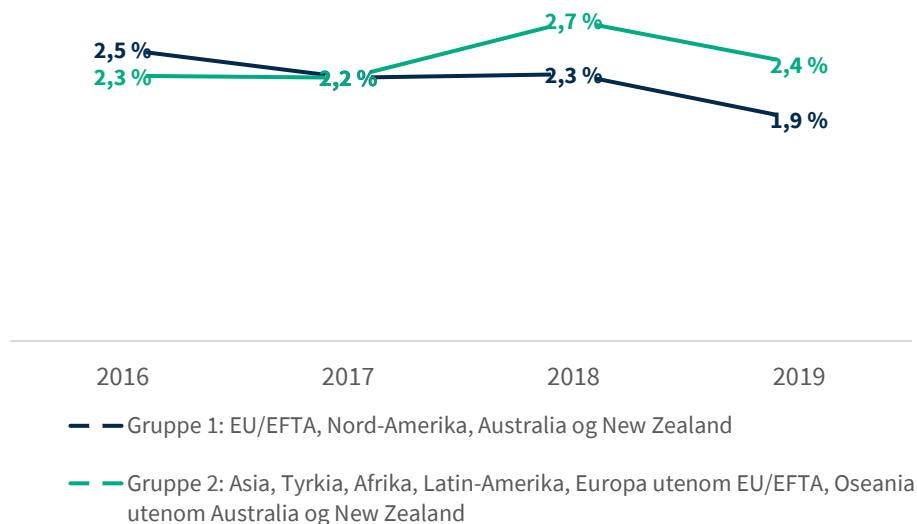
	<b>Ordinære stillinger</b>			<b>Anonymiserte stillinger</b>		
	Andel søkere	Andel intervju	Andel ansatt	Andel søkere	Andel intervju	Andel ansatt
1-3 søkere med innvandrerbakgrunn	33,6	39,0	25,0	12,2	21,1	0
4-6 søkere med innvandrerbakgrunn	18,2	16,7	0	17,9	25,0	0
7-9 søkere med innvandrerbakgrunn	0	0	0	0	0	0
10 eller flere søkere med innvandrerbakgrunn	20,3	21,7	40,0	27,3	24,7	40,0
<b>Totalt</b>	<b>25,6</b>	<b>28,5</b>	<b>33,3</b>	<b>20,2</b>	<b>23,6</b>	<b>20,0</b>



## Fiskeridirektoratet

Fiskeridirektoratet ble etablert i Bergen i 1900 og er myndighetenes rådgivende og utøvende organ innen fiskeri- og havbruksforvaltning i Norge. Direktoratet er underlagt Nærings- og fiskeridepartementet.

Direktoratet er organisert i fem regioner, med hovedkontor i Bergen. Rundt 420 personer er ansatt i direktoratet. I underkant av fem prosent av de ansatte har utenlandsk bakgrunn, se Figur 20.



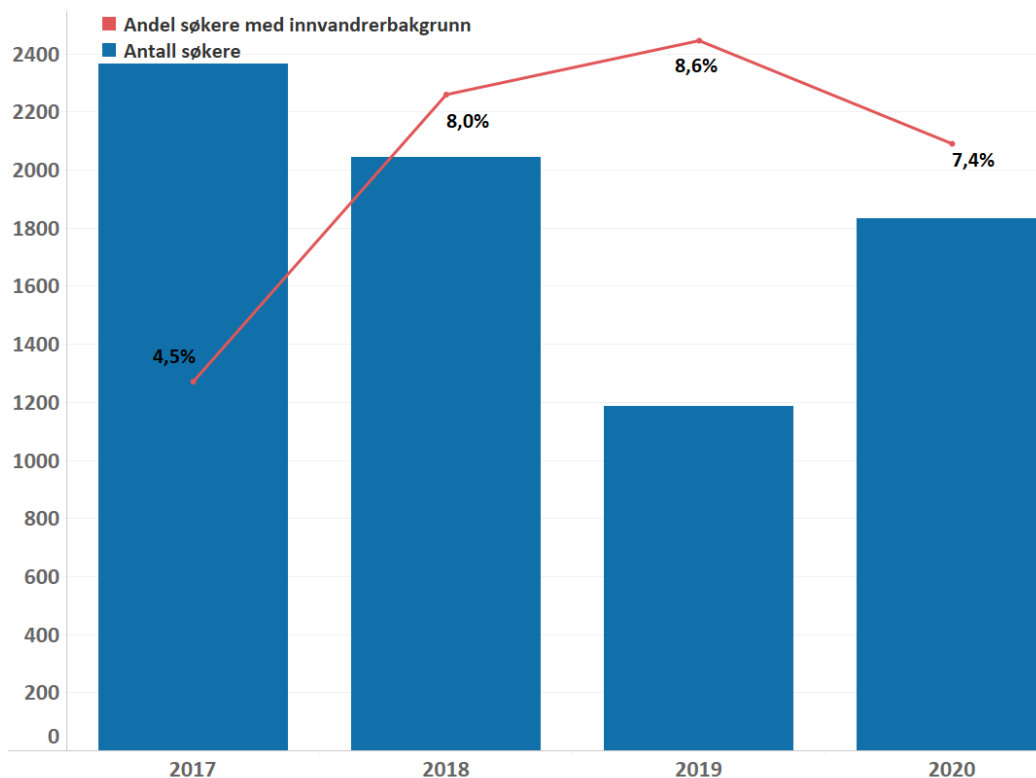
Figur 20: Andelen med utenlandsk bakgrunn i Fiskeridirektoratet siden 2016. Kilde: SSB

For å sikre rammevilkårene for en lønnsom og bærekraftig fiskeri- og havbruksnæring samt annet marint basert næringsliv søkte direktoratet i 2019 etter følgende kompetanse:

Informasjonsrådgivere Geologer og geofysikere  
 Andre ledere av produksjon og tjenesteyting Agroteknikere  
 Andre hjelpearbeidere Systemanalytikere/-arkitekter  
Høyere saksbehandlere i offentlig og privat virksomhet  
 Sivilagronomer mv. Biologer, botanikere, zoologer mv.  
Operatører innen næringsmiddelproduksjon Andre administrative ledere  
Rådgivere/forskere, samfunnsøkonomi  
Finans- og investeringsrådgivere Havbruksarbeidere

Figur 21: Utlysninger 2019 Fiskeridirektoratet. Tekststørrelse etter antall utlysninger. Kilde NAV

Fiskeridirektoratet mottar i snitt 1850 søknader i året. Drøye seks prosent av disse kommer fra personer med innvandrerbakgrunn, se Figur 46. Andelen er svakt økende.



Figur 22: Antall søkere siden 2017 og andelen søkere med innvandrerbakgrunn. Kilde: Jobbnorge

### Resultater fra forsøket

Fiskeridirektoratet har i løpet av forsøksperioden lyst ut 57 stillinger. Av disse ble 31 gjennomført anonymisert. Dette er blant høyeste andelen av alle virksomhetene i forsøket. De fleste anonymiserte stillingene ble lyst ut i Bergen, men det ble også gjort anonyme rekrutteringer i Bodø, Ålesund, Tromsø, Nærøysund og Hammerfest.

Over 80 prosent av stillingene hadde søkere med innvandrerbakgrunn. De fleste av disse var fra gruppen 1-3 søkere med innvandrerbakgrunn. Det var likevel over 25 prosent av stillingene der flere enn fire med innvandrerbakgrunn søkte.

I 20 av stillingene ble minst en person med innvandrerbakgrunn kalt inn til intervju. 12 av disse stillingene var ordinære rekrutteringer, mens åtte var anonymiserte.

Tabell 23: Andel stillinger etter antall søkere med innvandrerbakgrunn. Kilde: Jobbnorge

	1-3 søkere med innvandrerbakgrunn	4-6 søkere med innvandrerbakgrunn	7-9 søkere med innvandrerbakgrunn	10 eller flere søkere med innvandrerbakgrunn
Ordinære stillinger	66,7	25,0	0	8,3
Anonymiserte stillinger	75,0	12,5	0	12,5

I gjennomsnitt var det over fire personer med innvandrerbakgrunn som søkte hver stilling i direktoratet. Rundt 40 personer totalt søkte hver stilling.

I tabell 24 er medianen brukt fordi noen av stillingen hadde høye søkertall som drar gjennomsnittet opp.

Tabell 24: Antall søkere per stilling (median) etter antall søkere med innvandrerbakgrunn. Kilde: Jobbnorge

	<b>1-3 søkere med innvandrerbakgrunn</b>	<b>4-6 søkere med innvandrerbakgrunn</b>	<b>7-9 søkere med innvandrerbakgrunn</b>	<b>10 eller flere søkere med innvandrerbakgrunn</b>
Ordinære stillinger	31	36	0	66
Anonymiserte stillinger	25	69	0	50

Totalt for forsøket var det en høyere andel av søkerne med innvandrerbakgrunn i alle deler av rekrutteringsprosessen. Tendensen var likevel den samme i både de ordinære og i de anonymiserte stillingene; en høyere andel med innvandrerbakgrunn til intervju enn som søkte. Igjen må det påpekes at dette handler om få personer. Enkeltrekrutteringer gir store utslag på prosentandelene.

Tabell 25: Andelene med innvandrerbakgrunn i rekrutteringsprosessen i Fiskeridirektoratet. Kilde: Jobbnorge

	<b>Ordinære stillinger</b>			<b>Anonymiserte stillinger</b>		
	Andel søkere	Andel intervju	Andel ansatt	Andel søkere	Andel intervju	Andel ansatt
1-3 søkere med innvandrerbakgrunn	9,1	24,1	0	15,2	36,8	25,0
4-6 søkere med innvandrerbakgrunn	14,0	15,6	0	5,8	10,0	0
7-9 søkere med innvandrerbakgrunn	0	0	0	0	0	0
10 eller flere søkere med innvandrerbakgrunn	15,2	25,0	0	14,0	16,7	0
<b>Totalt</b>	<b>10,8</b>	<b>22,1</b>	<b>0</b>	<b>13,9</b>	<b>29,3</b>	<b>16,7</b>

## Forsvarsbygg

Forsvarsbygg er et statlig forvaltningsorgan, underlagt Forsvarsdepartementet, som skal sikre at Forsvaret har effektive og fleksible fasiliteter for å øve, lære og bo. Forsvarsbygg forvalter blant annet festninger, militærleire, skyte- og øvingsfelt og flystasjoner for Forsvaret. Virksomheten har kontorer over hele landet, men har hovedkontor i Oslo. Antall ansatte er i overkant av 1300 personer, 75 prosent av dem er menn.

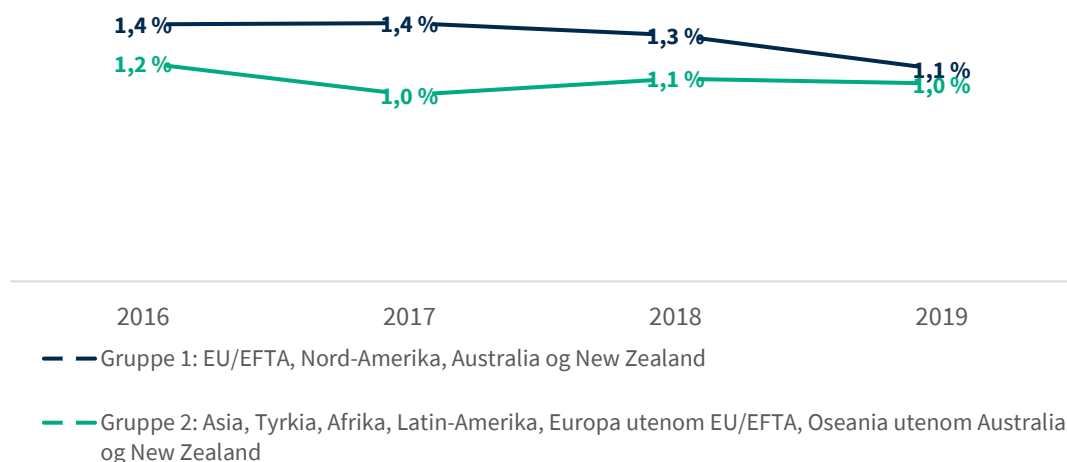
I 2019 rekrutterte Forsvarsbygg innen følgende yrkesgrupper:



Figur 23: Utlysninger i 2019 i Forsvarsbygg etter yrkesgrupper. Tekststørrelse etter antall utlysninger. Kilde NAV

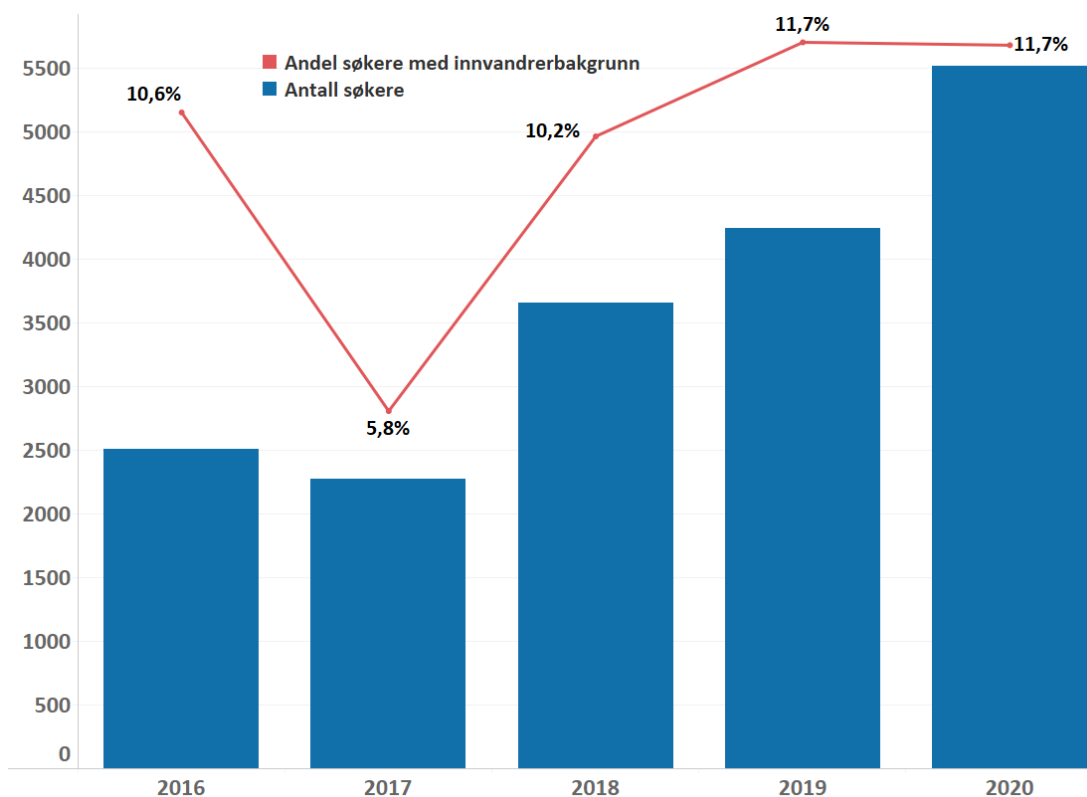
Stort sett alle stillinger i Forsvarsbygg krever sikkerhetsklarering. Det innbefatter en relativt omfattende personkontroll for å sjekke ut at den enkelte søker ikke utgjør noen sikkerhetstrussel. Dersom kandidatene ikke har tilstrekkelig botid i Norge og det er vanskelig å få informasjon fra opprinnelseslandet kan det medføre at vedkommende ikke blir sikkerhetsklart og vil da ikke være aktuell for stilling i virksomheten.

Sammensetningen i arbeidsstokken ut fra etnisk bakgrunn har vært ganske stabil. Over 97 prosent har ikke innvandrerbakgrunn. Bakgrunn fra landgruppene 1 og 2 har vært svakt synkende, og fordeler seg i dag ganske likt. Begge gruppene utgjør om lag en prosent av de ansatte.



Figur 24: Andelen ansatte i Forsvarsbygg med utenlandsk bakgrunn. Kilde: SSB

Forsvarsbygg har siden 2016 i gjennomsnitt mottatt 5500 søknader i året. 10,6 prosent av søkerne oppgir, i snitt per stilling, å ha innvandrerbakgrunn. Andelen har vært stabil, med unntak for 2017.



Figur 25: Antall søkere per kvartal og andelen søkere med innvandrerbakgrunn i Forsvarsbygg. Kilde: Webcruiter

### Resultatene fra forsøksperioden

Forsvarsbygg lyste ut 184 stillinger i forsøksperioden. 56 av disse ble gjennomført anonymisert. var det ingen søkere med innvandrerbakgrunn, se tabell 24.

Forsvarsbygg har en høy andel stillinger uten søkere med innvandrerbakgrunn, over 30 prosent. Nesten halvparten av stillingene får 1-3 søkere med innvandrerbakgrunn.

I 44 av stillingene ble minst en person med innvandrerbakgrunn kalt inn til intervju. 32 av disse stilingene var ordinære rekrutteringer, mens 12 var anonymiserte. Stillingene med 10 eller flere søkere med innvandrerbakgrunn var hyppigst blant de ordinære.

Tabell 26: Andel stillinger etter antall søkere med innvandrerbakgrunn. Kilde: Webcruiter

	1-3 søkere med innvandrerbakgrunn	4-6 søkere med innvandrerbakgrunn	7-9 søkere med innvandrerbakgrunn	10 eller flere søkere med innvandrerbakgrunn
Ordinære stillinger	37,5	18,8	12,5	31,3
Anonymiserte stillinger	33,3	41,7	16,7	8,3

I gjennomsnitt var det over syv personer med innvandrerbakgrunn som søkte hver stilling i Forsvarsbygg. Totalt mottok virksomheten over 50 søkere per stilling. Snittet for antallet søkere i de anonymiserte stillingene var lavere enn de ordinære. Dette har sammenheng med at enkeltstillinger påvirker resultatet. I tabell 27 er derfor medianen brukt.

Tabell 27: Antall søkere per stilling (median) etter antall søkere med innvandrerbakgrunn. Kilde: Webcruiter

	<b>1-3 søkere med innvandrerbakgrunn</b>	<b>4-6 søkere med innvandrerbakgrunn</b>	<b>7-9 søkere med innvandrerbakgrunn</b>	<b>10 eller flere søkere med innvandrerbakgrunn</b>
Ordinære stillinger	30,5	27	36,5	88,5
Anonymiserte stillinger	7,5	27	53	53

Totalt for forsøket var det høyere andeler av både søkere og intervjukandidater med innvandrerbakgrunn i de anonymiserte stillingene. Tendensen er ganske lik, men unntak for gruppen med 1-3 søkere med innvandrerbakgrunn. Det er få personer det dreier seg om, under fem stykker, så enkeltrekrutteringer kan derfor gi store utslag.

Det må påpekes at det er få stillinger per gruppe dette handler om. Det gjør at enkeltrekrutteringer gir store utslag.

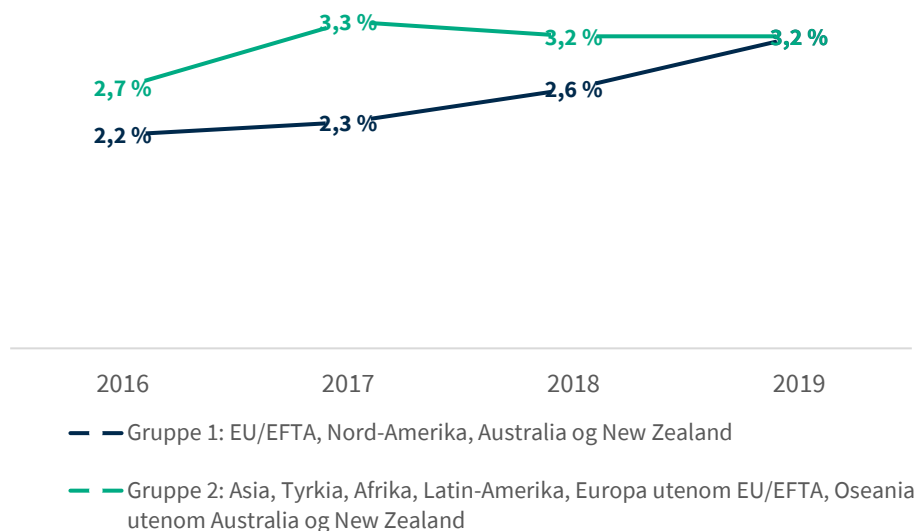
Tabell 28: Andelene med innvandrerbakgrunn i rekrutteringsprosessen i Forsvarsbygg. Kilde: Webcruiter

	<b>Ordinære stillinger</b>			<b>Anonymiserte stillinger</b>		
	Andel søkere	Andel intervju	Andel ansatt	Andel søkere	Andel intervju	Andel ansatt
1-3 søkere med innvandrerbakgrunn	8,6	16,7	0	26,9	25,6	0
4-6 søkere med innvandrerbakgrunn	18,8	15,1	25,0	18,9	17,2	0
7-9 søkere med innvandrerbakgrunn	23,1	20,9	0	15,1	10,1	0
10 eller flere søkere med innvandrerbakgrunn	16,5	16,2	0	24,5	20,0	0
<b>Totalt</b>	<b>14,8</b>	<b>16,7</b>	<b>5,4</b>	<b>21,4</b>	<b>19,1</b>	<b>0</b>

## Kommunal- og moderniseringsdepartementet

Kommunal- og moderniseringsdepartementet (KMD) har ansvar for blant annet regional- og distriktspolitikken, plan- og bygningsloven, IKT- og forvaltningspolitikk, valggjennomføring, politikken overfor samer og nasjonale minoriteter, statlig arbeidsgiverpolitikk og statlig bygg- og eiendomsforvaltning.

Departementet har omtrent 380 ansatte. Andelen med utenlandsk bakgrunn har siden 2016 ligget mellom fem og seks prosent. Ansatte fra landgruppe 2 utgjør omtrent halvparten.



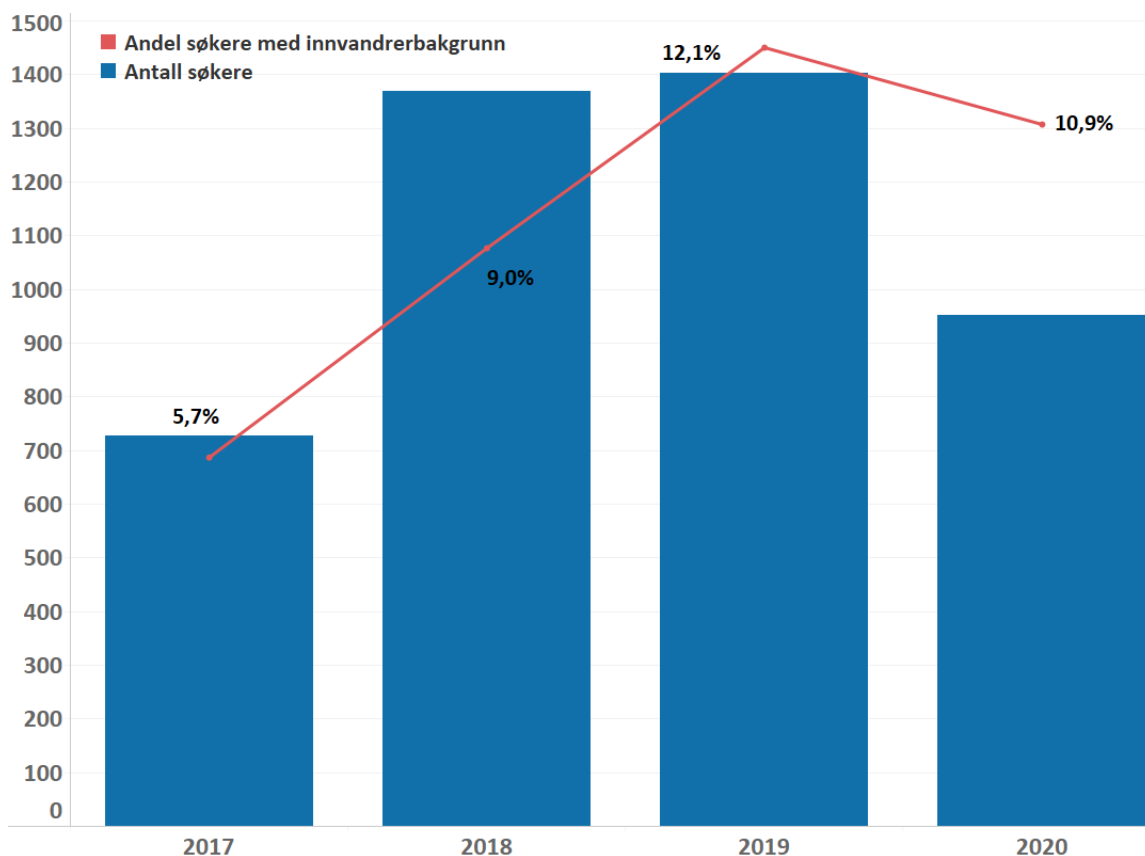
Figur 26: Andelen i KMD med utenlandsk bakgrunn. Kilde: SSB

For å være med å løse den brede portefølje av oppgaver, søkte departementet i 2019 etter følgende yrkesgrupper:



Figur 27: Utlysninger 2019 KMD. Tekststørrelse etter antall utlysninger. Kilde NAV

Departementet mottar i snitt 1100 søknader i året. Av disse er det drøyt 11 prosent som oppgir å ha innvandrerbakgrunn.



Figur 28: Antall søkere over tid til KMD og andelen søkere med innvandrerbakgrunn. Kilde: Jobbnorge

### Resultater fra forsøket

KMD gjennomførte 41 rekrutteringsprosesser i løpet av forsøksperioden. 18 av disse ble anonymiserte.

I over 85 prosent av alle rekrutteringene mottar departementet søknader fra personer med innvandrerbakgrunn. Til nesten halvparten av alle stillingene er det 1-3 søkere med innvandrerbakgrunn.

I 19 av stillingene ble minst en person med innvandrerbakgrunn kalt inn til intervju. 11 av disse stillingene var ordinære rekrutteringer, mens åtte var anonymiserte. Nesten alle stillingene hadde seks eller færre søkere med innvandrerbakgrunn.

Tabell 29: Andel stillinger etter antall søkere med innvandrerbakgrunn. Kilde: Jobbnorge

	1-3 søkere med innvandrerbakgrunn	4-6 søkere med innvandrerbakgrunn	7-9 søkere med innvandrerbakgrunn	10 eller flere søkere med innvandrerbakgrunn
Ordinære stillinger	54,6	36,4	9,1	0
Anonymiserte stillinger	50,0	37,5	0	12,5

I gjennomsnitt var det flere søkere med innvandrerbakgrunn som søkte hver stilling i de anonymiserte; 6,2 mot 4,6. gjennomsnitt mottok departementet 35 søkere per stilling. I



tabell 30 er medianen brukt fordi noen av stillingen hadde høye søkertall som drar gjennomsnittet opp.

Tabell 30: Antall søkere per stilling (median) etter antall søkere med innvandrerbakgrunn. Kilde: Jobbnorge

	<b>1-3 søkere med innvandrerbakgrunn</b>	<b>4-6 søkere med innvandrerbakgrunn</b>	<b>7-9 søkere med innvandrerbakgrunn</b>	<b>10 eller flere søkere med innvandrerbakgrunn</b>
Ordinære stillinger	25	42,5	29	0
Anonymiserte stillinger	20	36	0	93

Totalt for forsøket var det høyere andel med innvandrerbakgrunn blant søkerne og de som kom til intervju i de anonymiserte rekrutteringsprosessene. Det var likevel en mer positiv tendens i de ordinære stillingene. Der var andelen med innvandrerbakgrunn som kom til intervju markert høyere enn andelen som søkte. Andelen som ble ansatt var også høyere i de ordinære stillingene.

Det er få personer dette handler om i alle deler av rekrutteringsprosessen, så enkeltrekrutteringer kan gi store utslag.

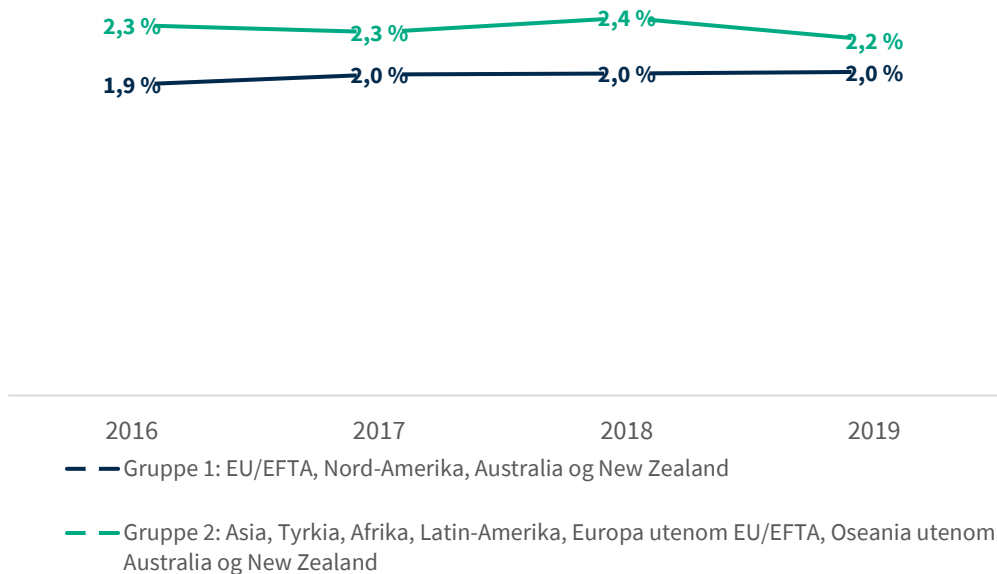
Tabell 31: Andelene med innvandrerbakgrunn i rekrutteringsprosessen i KMD. Kilde: Jobbnorge

	<b>Ordinære stillinger</b>			<b>Anonymiserte stillinger</b>		
	Andel søkere	Andel intervju	Andel ansatt	Andel søkere	Andel intervju	Andel ansatt
1-3 søkere med innvandrerbakgrunn	10,6	16,5	25,0	15,1	18,3	0
4-6 søkere med innvandrerbakgrunn	12,9	15,7	0	26,9	20,6	0
7-9 søkere med innvandrerbakgrunn	24,1	25,0	50,0	0	0	0
10 eller flere søkere med innvandrerbakgrunn	0	0	0	11,8	20,0	0
<b>Totalt</b>	<b>12,7</b>	<b>17,0</b>	<b>18,8</b>	<b>19,1</b>	<b>19,4</b>	<b>0</b>

## Kriminalomsorgsdirektoratet

Kriminalomsorgen skal gjennomføre de reaksjoner som påtalemyndighet eller domstol har besluttet. Dette skjer gjennom bruk av fengsel, strafferettslige særreaksjoner, forvaring, samfunnsstraff og varetektsfengsling.

Kriminalomsorgen har rundt 5500 ansatte spredt over hele Norge. I hele Kriminalomsorgen har andelen ansatte med utenlandsk bakgrunn vært stabil, både for ansatte fra gruppe 1 og fra gruppe 2, se Figur 28.



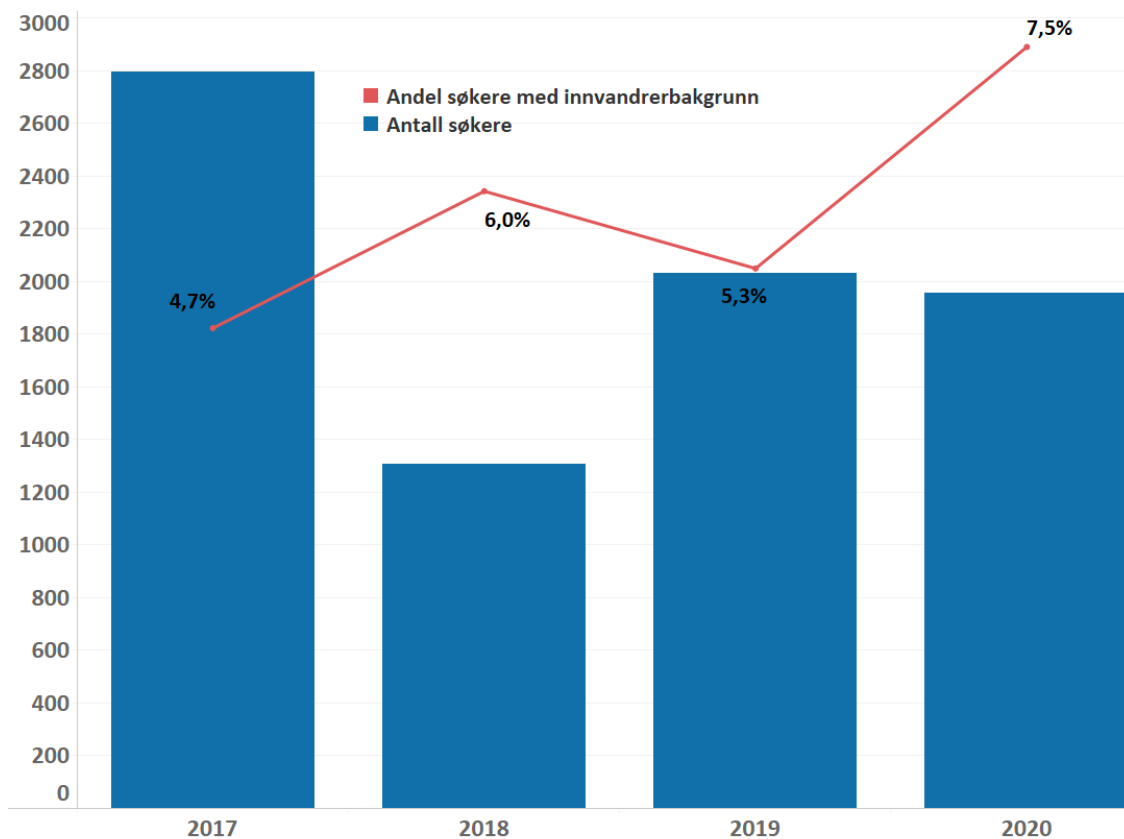
Figur 28: Andelen med utenlandsk bakgrunn i Kriminalomsorgsdirektoratet siden 2016. Kilde: SSB

For å nå visjonen om «Straff som endrer», gjennom åpenhet, trygghet og nytenkning, søkte Kriminalomsorgen i 2019 etter følgende yrkesgrupper:



Figur 29: Utlysninger 2019 Kriminalomsorgen. Tekststørrelse etter antall utlysninger. Kilde NAV

For hele Kriminalomsorgen har andelen søkere med innvandrerbakgrunn holdt seg forholdsvis stabil siden 2017, se Figur 30. Andelen ligger mellom fem og seks prosent.



Figur 30: Antallet søkere og andelen med innvandrerbakgrunn. Kilde: Jobbnorge

### Resultater fra forsøket

I forsøket var det bare deler av virksomheten som deltok. Dette var:

- Kriminalomsorgsdirektoratet (KDI), som er faglig og administrativt overordnet organ i kriminalomsorgen, og styrer etaten gjennom fem regioner.
- Ringerike fengsel
- Regionskontoret sørvest
- Regionadministrasjonen region øst
- Friomsorgen Hordaland
- Kriminalomsorgen Nordland
- Kriminalomsorgens høgskole og utdanningscenter KRUS som er lokalisert i Lillestrøm og Horten

Disse delene av organisasjonen står for omtrent 25 prosent av alle utlysninger i Kriminalomsorgen. (124 av 479). Opptak til Fengselsbetjentutdanningen for årene 2017-2020 er utelatt.

I forsøksperioden 124 rekrutteringer gjennomført, hvorav 20 ble anonymisert. 15 av disse ble gjennomført på tre lokaliteter, der det samtidig ble utlyst 27 stillinger på ordinært vis.

I nesten 40 prosent av stillingene til Kriminalomsorgen var det ingen søknader fra personer med innvandrerbakgrunn. Til halvparten av stillingene var det 1-3 søkere med innvandrerbakgrunn.

I 21 av stillingene ble minst en person med innvandrerbakgrunn kalt inn til intervju. 12 av disse stillingene var ordinære rekrutteringer, mens ni var anonymiserte. Det var en høyere andel av de anonymiserte stillingene som hadde mer enn 10 søkere med innvandrerbakgrunn.

Tabell 32: Andel stillinger etter antall søkere med innvandrerbakgrunn. Kilde: Jobbnorge

	<b>1-3 søkere med innvandrerbakgrunn</b>	<b>4-6 søkere med innvandrerbakgrunn</b>	<b>7-9 søkere med innvandrerbakgrunn</b>	<b>10 eller flere søkere med innvandrerbakgrunn</b>	<b>Totalt</b>
Ordinære stillinger	25,0	16,7	33,3	25,0	100
Anonymiserte stillinger	22,2	11,1	11,1	55,6	100

Det var i snitt flere som søkte de ordinære enn de anonymiserte stillingene, 10,6 mot 8,3. Det var i snitt også flere totalt som søkte de anonymiserte stillingene. Enkeltrekrutteringer gjør likevel utslag, så medianen er brukt i tabell 33.

Tabell 33: Antall søkere per stilling (median) etter antall søkere med innvandrerbakgrunn. Kilde: Jobbnorge

	<b>1-3 søkere med innvandrerbakgrunn</b>	<b>4-6 søkere med innvandrerbakgrunn</b>	<b>7-9 søkere med innvandrerbakgrunn</b>	<b>10 eller flere søkere med innvandrerbakgrunn</b>
Ordinære stillinger	23	25,5	41	88
Anonymiserte stillinger	21	18	38	53,5

Totalt for forsøket var det høyere andeler med innvandrerbakgrunn i alle delene av de anonymiserte rekrutteringsprosessene. Det er få stillinger per gruppe dette handler om. Det gjør at enkeltrekrutteringer kan gi store utslag.

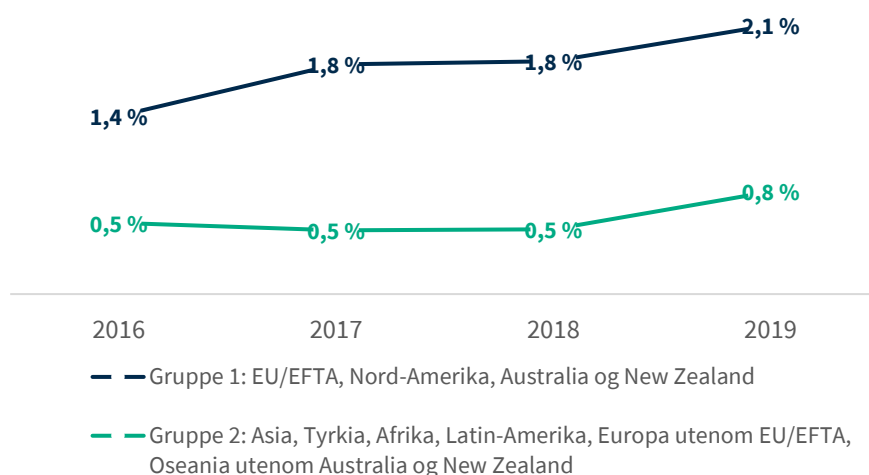
Tabell 34: Andelene med innvandrerbakgrunn i rekrutteringsprosessen i Kriminalomsorgen. Kilde: Jobbnorge

	Ordinære stillinger			Anonymiserte stillinger		
	Andel søkere	Andel intervju	Andel ansatt	Andel søkere	Andel intervju	Andel ansatt
1-3 søkere med innvandrerbakgrunn	13,0	22,3	0	9,2	14,6	0
4-6 søkere med innvandrerbakgrunn	23,1	37,9	0	33,3	33,3	0
7-9 søkere med innvandrerbakgrunn	21,0	14,1	0	18,4	8,3	0
10 eller flere søkere med innvandrerbakgrunn	31,0	15,1	33,3	34,2	38,7	18,3
<b>Totalt</b>	<b>21,8</b>	<b>20,4</b>	<b>7,4</b>	<b>26,8</b>	<b>29,4</b>	<b>10,2</b>

## Kystverket

Kystverket er en nasjonal etat for kystforvaltning, sjøsikkerhet og beredskap mot akutt forurensning og er underlagt Samferdselsdepartementet.

Kystverket er en desentralisert organisasjon med stasjoner langs hele kysten kontorer i hele landet. Hovedkontoret ligger i Ålesund. Kystverket har omtrent 1000 ansatte, hvorav mer enn halvparten er i operativ tjeneste. Andelen av de ansatte med innvandrerbakgrunn er omtrent tre prosent; under en prosent kommer fra landgruppe 2, se Figur 31.



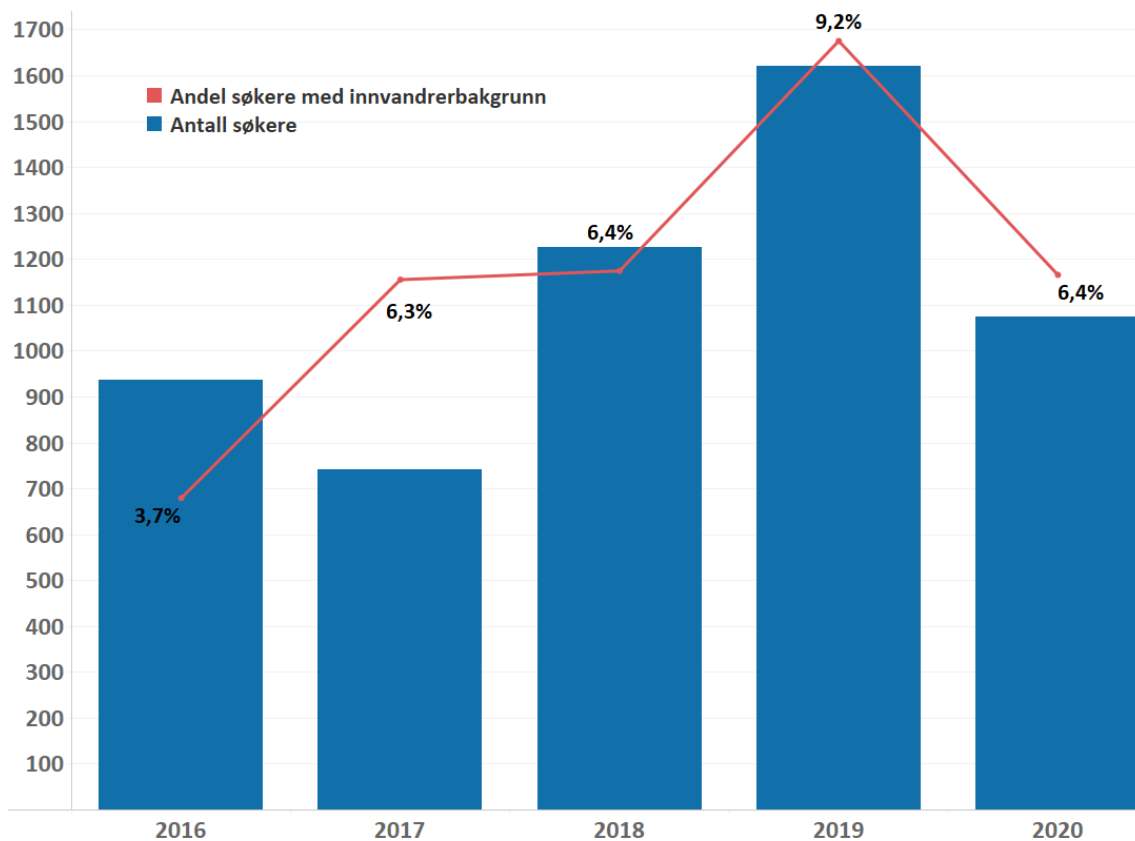
Figur 31: Andelen med innvandrerbakgrunn over tid i Kystverket. Kilde: SSB

For å bidra til å gjøre kysten og havområdene til verdens sikreste søkte Kystverket i 2019 etter folk til følgende yrkesgrupper:



Figur 32: Yrkesgrupper det ble utlyst stillinger i Kystverket i 2019. Kilde: NAV

I snitt mottar delene av Kystverket som har gjennomført anonymiserte rekrutteringer rundt 1100 søknader hvert år. Som Figur 33 viser; antallet varierer. De siste fem årene har i snitt syv prosent av søkerne til hver stilling hatt innvandrerbakgrunn. Som figur 33 viser; denne andelen varierer.



Figur 33: Antall søkere per kvartal og andelen søkere med innvandrerbakgrunn i Kystverket. Kilde: Webcruiter

### Resultatene fra forsøksperioden

Kystverket fungerte som pilot i forsøket. De startet med med anonymisert rekruttering før sommeren 2019. I løpet av forsøksperioden gjennomførte virksomheten 47 rekrutteringer, hvorav 21 ble anonymisert.

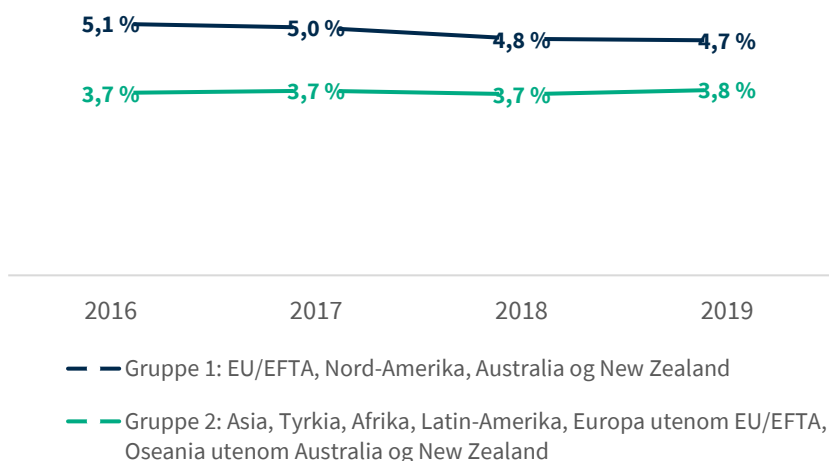
Til nesten 40 prosent av stillingene Kystverket lyste ut kom ikke søknader fra personer med innvandrerbakgrunn. Nærmere 60 prosent av stillingene mottok 1-3 søknader med innvandrerbakgrunn. Det er derfor svært få stillinger der mer enn fire med innvandrerbakgrunn søkte.

I syv av stillingene ble minst en person med innvandrerbakgrunn kalt inn til intervju. Seks av disse stillingene var ordinære rekrutteringer, mens en var anonymiserte. Det gir derfor ikke mening å gjøre en sammenlikning av ordinære og anonymiserte stillinger.

## Mattilsynet

Mattilsynet er et landsdekkende forvaltingsorgan som er med å sikre forbrukere trygg mat og trygt drikkevann, samt at planter, fisk og dyr er friske og har det godt. Mattilsynets roller er å utarbeide forslag til, forvalte og veilede om regelverk, føre risikobasert tilsyn, formidle informasjon og kunnskap, og ha beredskap.

Rundt 1300 personer arbeider i Mattilsynet. Virksomheten har kontorer rundt i hele Norge. Andelen ansatte med innvandrerbakgrunn har siden 2016 vært stabil.



Figur 34: Andelen med utenlandsk bakgrunn i Mattilsynet siden 2016. Kilde: SSB

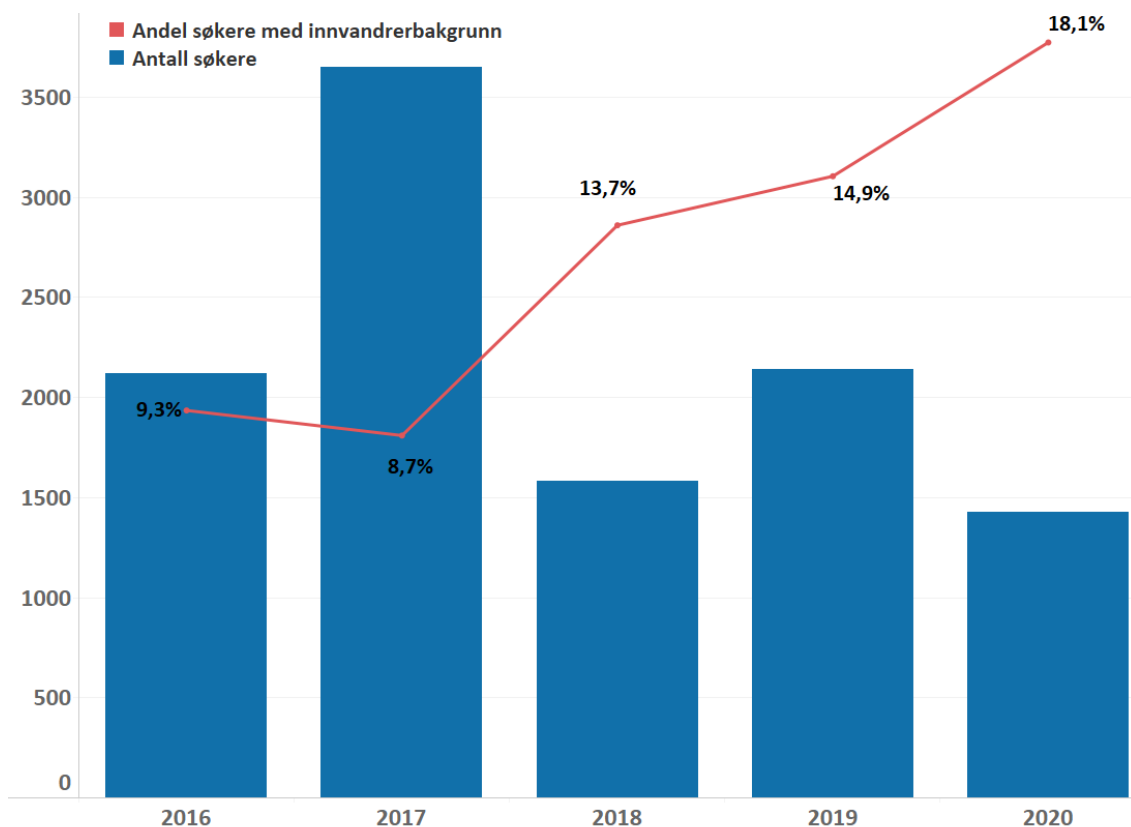
Mattilsynets roller er å utarbeide forslag til, forvalte og veilede om regelverk, føre risikobasert tilsyn, formidle informasjon og kunnskap, og ha beredskap. Til å løse disse oppgavene søkte Mattilsynet i 2019 etter følgende yrkesgrupper:



Figur 35: Utlyste stillinger i Mattilsynet i 2019. Kilde: NAV

I gjennomsnitt mottar Mattilsynet omtrent 2000 søknader i året, men som figur 36 viser; antallet varierer. I snitt har andelen søkere med innvandrerbakgrunn per stilling vært stigende siden 2018.





Figur 36: Antall søkere og andelen med innvandrerbakgrunn over tid i Mattilsynet. Kilde: Webcruiter

Mattilsynet gjennomførte i løpet av forsøksperioden 100 rekrutteringer, hvorav 48 var anonymiserte.

Til 40 prosent av stillingene Mattilsynet lyste ut kom det ikke søknader fra personer med innvandrerbakgrunn. Det var også 40 prosent av stillingene der det 1-3 personer med innvandrerbakgrunn søkte. Det var derfor relativt få stillinger der mer enn fire med innvandrerbakgrunn søkte.

I 22 av stillingene ble minst en person med innvandrerbakgrunn kalt inn til intervju. 11 av disse stillingene var ordinære rekrutteringer, mens 11 var anonymiserte. I forsøket har Mattilsynet høyest andel stillinger med få søkere med innvandrerbakgrunn, se tabell 35.

Tabell 35: Andel stillinger etter antall søkere med innvandrerbakgrunn. Kilde: Jobbnorge

	1-3 søkere med innvandrerbakgrunn	4-6 søkere med innvandrerbakgrunn	7-9 søkere med innvandrerbakgrunn	10 eller flere søkere med innvandrerbakgrunn
Ordinære stillinger	54,6	27,3	0	18,2
Anonymiserte stillinger	45,5	18,2	27,3	9,1

I snitt søkte mer enn fem personer med innvandrerbakgrunn hver stilling i Mattilsynet. Noen spesielle stillinger drar gjennomsnittet opp. Medianverdien var 3,5 søkere med innvandrerbakgrunn per stilling.

Totalt mottok virksomheten over 30 søkere per stilling. Antallet søkere stiger med antallet søkere med innvandrerbakgrunn, se tabell 36.

Tabell 36: Antall søkere per stilling (median) etter antall søkere med innvandrerbakgrunn. Kilde: Webcruiter

	<b>1-3 søkere med innvandrerbakgrunn</b>	<b>4-6 søkere med innvandrerbakgrunn</b>	<b>7-9 søkere med innvandrerbakgrunn</b>	<b>10 eller flere søkere med innvandrerbakgrunn</b>
Ordinære stillinger	14,5	36	0	75
Anonymiserte stillinger	20	28	48	68

Totalt for forsøket var det ingen store forskjeller mellom de ordinære og de anonymiserte rekrutteringsprosessene. Tendensen var den samme; en høyere andel med innvandrerbakgrunn kommer til intervju enn som søkte. Utslagene er litt høyere for de ordinære rekrutteringene, men det er få stillinger dette handler om. Det gjør at enkeltrekrutteringer gir store utslag.

Tabell 37: Andelene med innvandrerbakgrunn i rekrutteringsprosessen. Kilde: Webcruiter

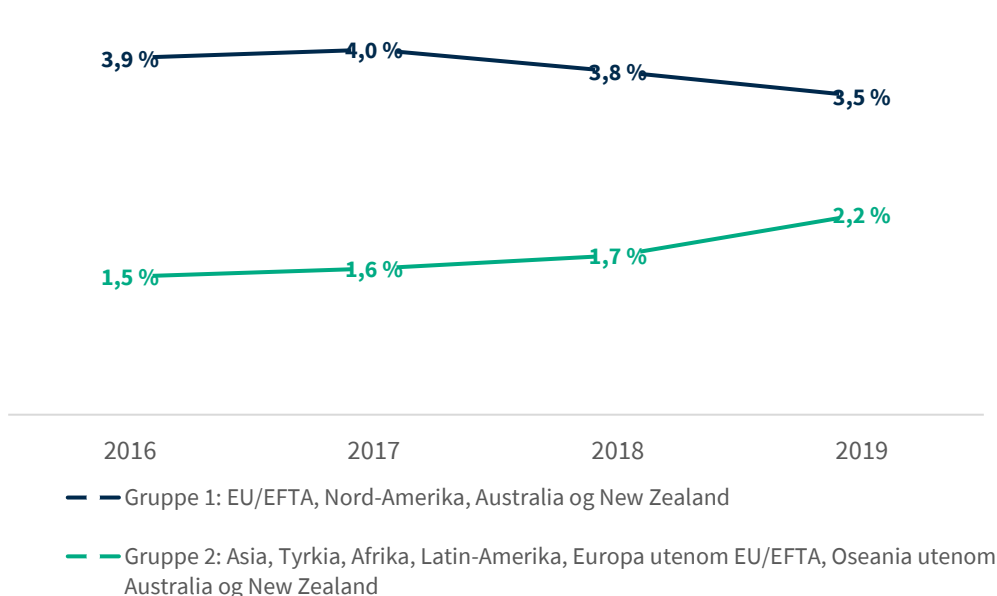
	<b>Ordinære stillinger</b>			<b>Anonymiserte stillinger</b>		
	Andel søkere	Andel intervju	Andel ansatt	Andel søkere	Andel intervju	Andel ansatt
1-3 søkere med innvandrerbakgrunn	17,7	22,4	16,7	21,9	35,1	36,7
4-6 søkere med innvandrerbakgrunn	13,6	27,0	0	22,3	16,7	0
7-9 søkere med innvandrerbakgrunn	0	0	0	19,2	12,3	0
10 eller flere søkere med innvandrerbakgrunn	22,1	25,0	50,0	27,9	14,3	0
<b>Totalt</b>	<b>17,4</b>	<b>24,1</b>	<b>18,2</b>	<b>21,8</b>	<b>23,6</b>	<b>18,3</b>

## Miljødirektoratet

Miljødirektoratet er et statlig forvaltningsorgan underlagt Klima- og miljødepartementet. Direktoratets hovedoppgaver er å redusere klimagassutslipp, forvalte norsk natur og hindre forurensning.

I overkant av 700 personer arbeider ved Miljødirektoratets kontorer i Trondheim og Oslo, eller ved Statens naturoppsyns (SNO) lokalkontor rundt om i hele landet.

Andelen med utenlandsk bakgrunn har i Miljødirektoratet over tid ligget rundt seks prosent av de ansatte. Rundt to prosent kommer fra landgruppe 2, se Figur 37.



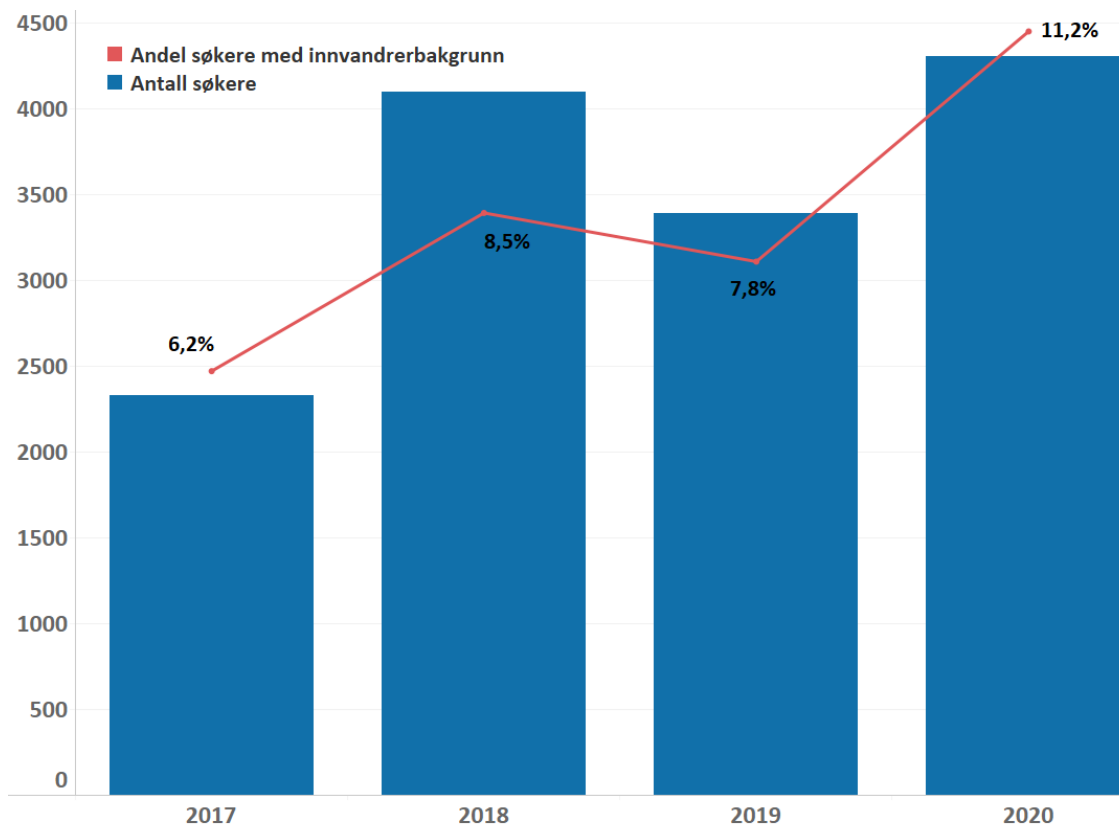
Figur 37: Andelen ansatte med utenlandsk bakgrunn i Miljødirektoratet. Kilde: SSB

For å bidra til at Miljødirektoratet skal være kunnskapsbasert, framtidsrettet og tydelig søkte virksomheten i 2019 etter følgende kompetanse:



Figur 38: Utlysninger 2019 Miljødirektoratet. Tekststørrelse etter antall utlysninger. Kilde NAV

Miljødirektoratet mottar i snitt 3500 søknader i året. Andelen søkere med innvandrerbakgrunn antyder en økende tendens.



Figur 39: Antall søkere og andelen søkere med innvandrerbakgrunn siden 2017 i Miljødirektoratet. Kilde: Jobbnorge

### Resultater fra forsøket

Miljødirektoratet har i forsøksperioden gjennomført 97 rekrutteringer, hvorav anonymisering ble brukt i 57 av dem. Dette er den høyeste andelen av alle virksomhetene i forsøket.

I over 85 prosent av alle rekrutteringene mottar direktoratet søknader fra personer med innvandrerbakgrunn.

I 45 av stillingene ble minst en person med innvandrerbakgrunn kalt inn til intervju. 16 av disse stillingene var ordinære rekrutteringer, mens 29 var anonymiserte. Det var en høyere andel av de anonymiserte stillingene med flest søkere med innvandrerbakgrunn.

Tabell 38: Andel stillinger etter antall søkere med innvandrerbakgrunn. Kilde: Jobbnorge

	1-3 søkere med innvandrerbakgrunn	4-6 søkere med innvandrerbakgrunn	7-9 søkere med innvandrerbakgrunn	10 eller flere søkere med innvandrerbakgrunn
Ordinære stillinger	25,0	43,8	25,0	6,3
Anonymiserte stillinger	6,9	41,4	34,5	17,2

I gjennomsnitt var det over åtte personer med innvandrerbakgrunn som søkte hver stilling i direktoratet. I gjennomsnitt mottok direktoratet nesten 60 søkere per stilling. I stillingene med få søkere med innvandrerbakgrunn var det også færre søkere totalt. I tabell 39 er medianen brukt fordi noen av stillingene hadde høye søkertall som drar gjennomsnittet opp.

Tabell 39: Antall søkere per stilling (median) etter antall søkere med innvandrerbakgrunn. Kilde: Jobbnorge

	<b>1-3 søkere med innvandrerbakgrunn</b>	<b>4-6 søkere med innvandrerbakgrunn</b>	<b>7-9 søkere med innvandrerbakgrunn</b>	<b>10 eller flere søkere med innvandrerbakgrunn</b>
Ordinære stillinger	29,5	44	53,5	85
Anonymiserte stillinger	28	44	53	94

Totalt for forsøket var det høyere andel med innvandrerbakgrunn blant søkerne og de som kom til intervju i de anonymiserte rekrutteringsprosessene. Tendensen er likevel omtrent lik for de ordinære stillingene med en høyere andel med innvandrerbakgrunn til intervju, sammenliknet med andelen som søkte.

Andelen som ble ansatt var høyere i de ordinære stillingene. Dette er resultatet av enkeltrekrutteringer.

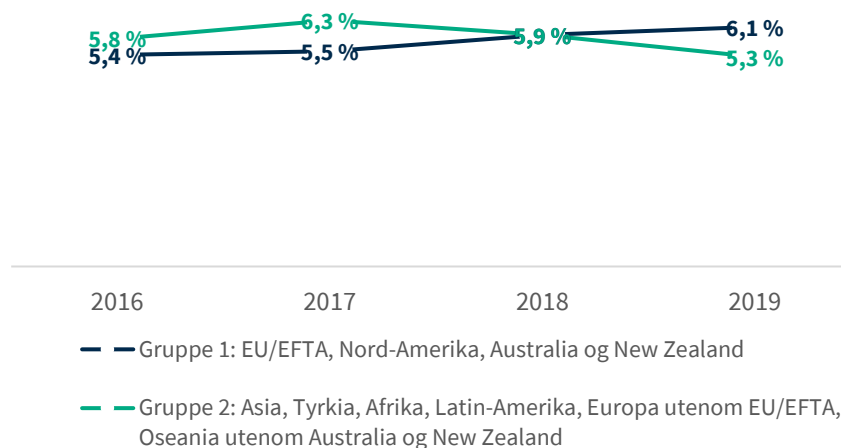
Tabell 40: Andelene med innvandrerbakgrunn i rekrutteringsprosessen i Miljødirektoratet. Kilde: Jobbnorge

	<b>Ordinære stillinger</b>			<b>Anonymiserte stillinger</b>		
	Andel søkere	Andel intervju	Andel ansatt	Andel søkere	Andel intervju	Andel ansatt
1-3 søkere med innvandrerbakgrunn	7,3	19,8	0	8,9	17,1	0
4-6 søkere med innvandrerbakgrunn	11,1	13,1	21,4	17,2	19,4	11,1
7-9 søkere med innvandrerbakgrunn	12,6	13,7	0	16,9	21,3	11,1
10 eller flere søkere med innvandrerbakgrunn	22,4	18,2	0	16,4	13,6	0
<b>Totalt</b>	<b>11,2</b>	<b>15,2</b>	<b>10,7</b>	<b>16,4</b>	<b>18,9</b>	<b>8,3</b>

## NORAD

Norad er direktoratet for utviklingssamarbeid. Det er en fagetat under Utenriksdepartementet (UD) og, i saker som gjelder Norges klima- og skogsatsing, Klima- og miljødepartementet (KLD). Direktoratet holder til i Oslo.

Omtrent 260 personer arbeider i Norad. Av disse har i overkant av 11 prosent utenlandsk bakgrunn, se figur 40.



Figur 40: Andelen ansatte i Norad med utenlandsk bakgrunn. Kilde: SSB

For å sikre kvalitet i norsk bistand søkte direktoratet i 2019 etter følgende yrkesgrupper:

Personalkonsulent      Systemtekniker (IKT-drift)  
 Finansrådgiver      Miljøvernrådgiver

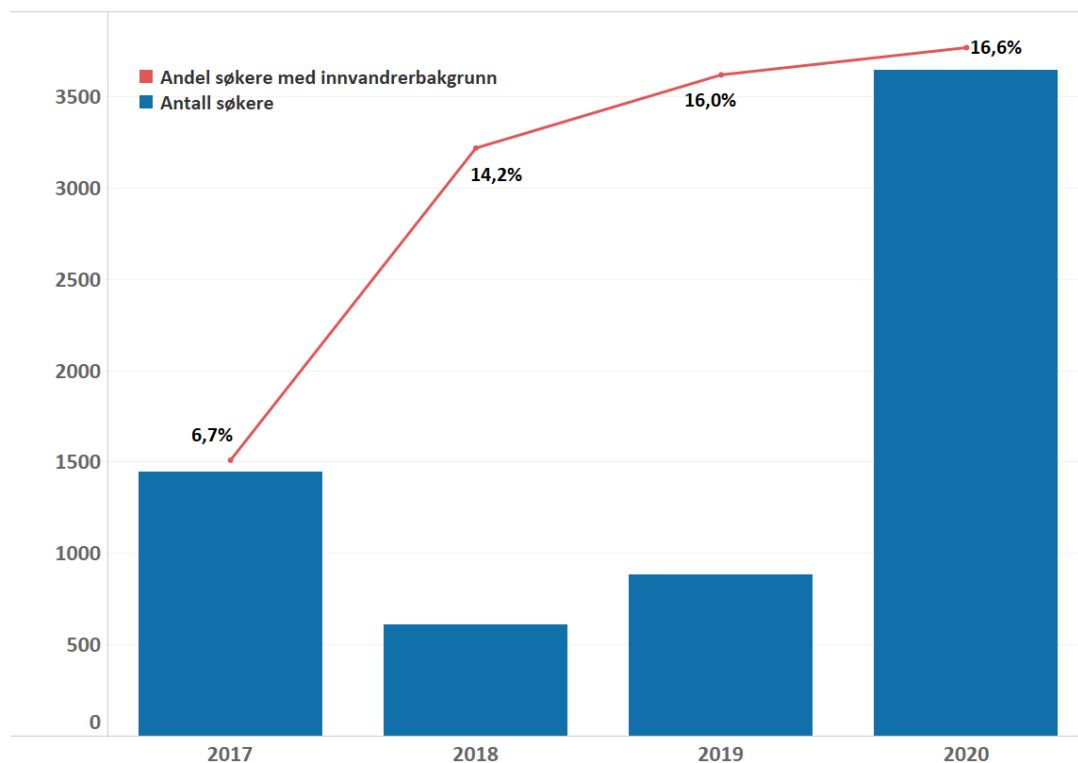
**Saksbehandler (offentlig administrasjon)**

Rådgiver (teknisk, naturvitenskap, offentlig administrasjon)

Figur 41: Yrkesgrupper NORAD søkte etter i 2019. Kilde: NAV

Direktoratet mottar et normalt år rundt 1000 søknader. På grunn av en intern omorganiseringsprosess ble mange rekrutteringsprosesser utsatt høsten 2019. Dette resulterte i en mangedobling av søkermengden i 2020, se Figur 42.

Andelen søkere med innvandrerbakgrunn varierer, men snittet er 12 prosent. Som for flere andre virksomheter; økningen var markert fra 2017 til 2018, og har holdt seg på dette nivået siden.



Figur 42: Antall søkere og andel søkere med innvandrerbakgrunn til NORAD. Kilde: Webcruiter

### Resultater fra forsøksperioden i NORAD

NORAD kom først med i forsøket rundt årsskiftet 2019/20. Direktoratets inntreden skjedde samtidig som mange stillinger som var satt på vent ble lyst ut. I den hektiske perioden som fulgte hadde direktoratet ikke nok personell til å prioritere anonymisering av stillinger. Det ble derfor bare gjennomført syv anonymiserte rekrutteringer av 36 totalt.

Nesten samtlige stillinger direktoratet lyser ut mottar søknader fra personer med innvandrerbakgrunn. Over 50 prosent av stillingene får syv søkere eller fler med innvandrerbakgrunn.

I 16 av stillingene ble minst en person med innvandrerbakgrunn kalt inn til intervju. 10 av disse stillingene var ordinære rekrutteringer, mens seks var anonymiserte. Nesten alle de anonymiserte stillingene hadde 10 søkere eller fler med innvandrerbakgrunn.

Tabell 41: Andel stillinger etter antall søkere med innvandrerbakgrunn. Kilde: Webcruiter

	1-3 søkere med innvandrerbakgrunn	4-6 søkere med innvandrerbakgrunn	7-9 søkere med innvandrerbakgrunn	10 eller flere søkere med innvandrerbakgrunn
Ordinære stillinger	20,0	20,0	20,0	40,0
Anonymiserte stillinger	0	0	16,7	83,3

Fordi stillingene er skjevt fordelt er antallet søkere i snitt høyere i de anonymiserte stillingene, 19 mot 11.

I snitt mottok virksomheten 140 søkere per stilling. Flere stillinger i forsøket hadde et høyt antall søkere som trakk snittet opp. Medianen var 86,5 for de ordinære og 168 for de anonymiserte. Antallet søkere stiger med antallet søkere med innvandrerbakgrunn, se tabell 42.

Tabell 42: Antall søkere per stilling (median) etter antall søkere med innvandrerbakgrunn. Kilde: Webcruiter

	<b>1-3 søkere med innvandrerbakgrunn</b>	<b>4-6 søkere med innvandrerbakgrunn</b>	<b>7-9 søkere med innvandrerbakgrunn</b>	<b>10 eller flere søkere med innvandrerbakgrunn</b>
Ordinære stillinger	23,5	63,5	89,5	185,5
Anonymiserte stillinger	0	0	64	259

Totalt for forsøket var det ingen store forskjeller mellom de ordinære og de anonymiserte rekrutteringsprosessene. Det er få stillinger per gruppe dette handler om. Det gjør at enkeltrekrutteringer gir store utslag.

Tabell 43: Andelene med innvandrerbakgrunn i rekrutteringsprosessen i NAV. Kilde: Webcruiter

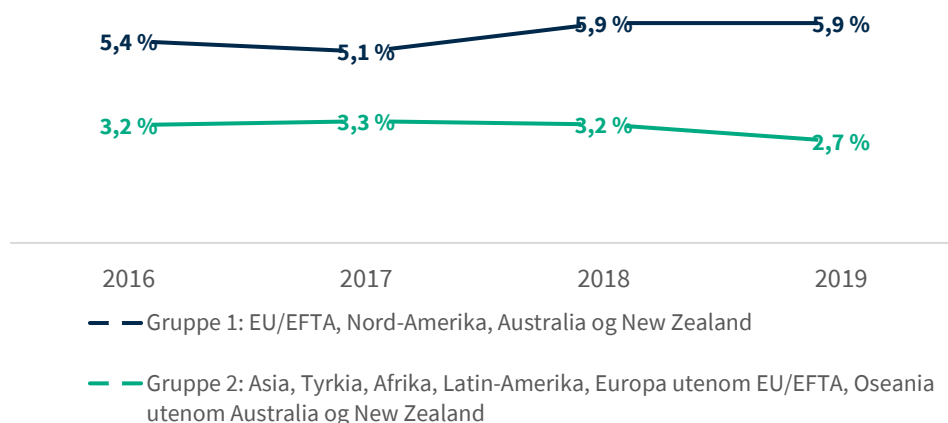
	<b>Ordinære stillinger</b>			<b>Anonymiserte stillinger</b>		
	Andel søkere	Andel intervju	Andel ansatt	Andel søkere	Andel intervju	Andel ansatt
1-3 søkere med innvandrerbakgrunn	16,3	18,1	50,0	0	0	0
4-6 søkere med innvandrerbakgrunn	6,4	21,7	0	0	0	0
7-9 søkere med innvandrerbakgrunn	8,5	14,2	0	10,9	10,0	0
10 eller flere søkere med innvandrerbakgrunn	17,0	17,0	8,3	17,2	20,8	14,0
<b>Totalt</b>	<b>13,0</b>	<b>17,6</b>	<b>13,3</b>	<b>16,2</b>	<b>19,0</b>	<b>11,7</b>



## Oljedirektoratet

Oljedirektoratet er et fagdirektorat og forvaltingsorgan som ble opprettet i 1972. Direktoratets hovedmål er å bidra til størst mulige verdier for samfunnet fra olje- og gassnæringen gjennom en effektiv og forsvarlig ressursforvaltning.

Direktoratet ligger under Olje- og energidepartementet og har kontorer i Stavanger og i Harstad med rundt 220 ansatte. I underkant av 10 prosent av disse har utenlandsk bakgrunn, se Figur 43.



Figur 43: Andelen ansatte i Oljedirektoratet med utenlandsk bakgrunn. Kilde: SSB

I 2019 søkte direktoratet etter følgende kompetanse:

Sivilingeniører (geofag, petroleums-teknologi, metallurgi mv.)

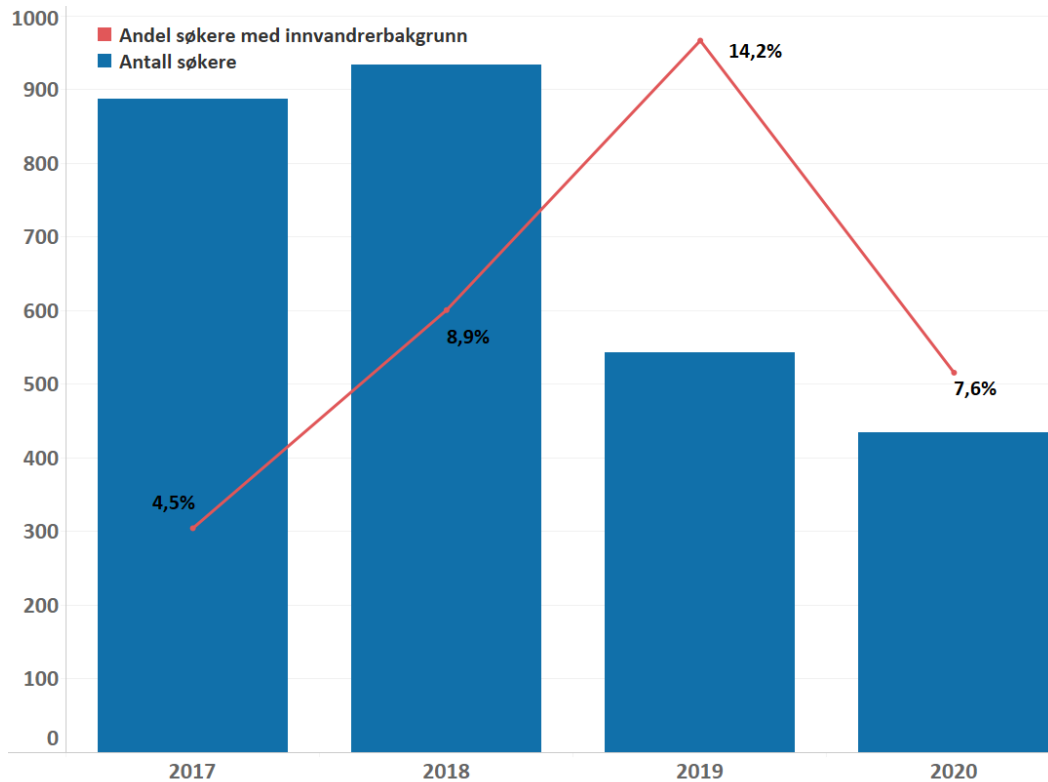
Systemanalytikere/-arkit..

Ingeniører innen petroleum, bergverk og metallurgi

Geologer og geofysikere

Figur 44: Utlysninger 2019 Oljedirektoratet. Tekststørrelse etter antall utlysninger. Kilde NAV

Direktoratet mottar i snitt 700 søknader i året. Av disse kommer i underkant av ni prosent fra personer med innvandrerbakgrunn, se Figur 45. Antallet søkere og andelen med innvandrerbakgrunn har begge sunket de to siste årene.



Figur 45: Antall søkere og andelen søkere med innvandrerbakgrunn. Kilde: Jobbnorge

### Resultater fra forsøksperioden

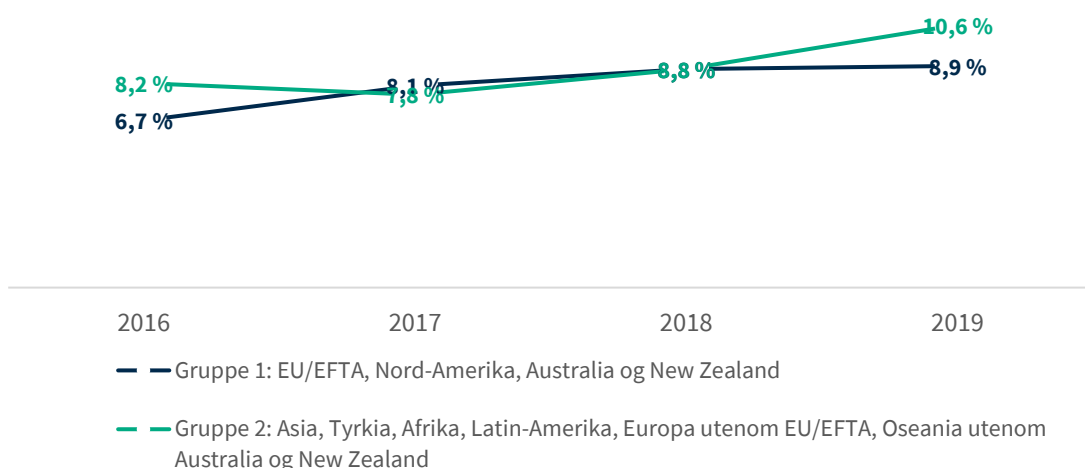
Oljedirektoratet gjennomførte 13 rekrutteringer i forsøksperioden. Det var tre stillinger som ble anonymisert. I nesten 25 prosent av stillingene var det ingen søknader fra personer med innvandrerbakgrunn. Til nesten halvparten av stillingene var det 4-6 søkere med innvandrerbakgrunn.

Det var ingen av stillingene der en med innvandrerbakgrunn ble kalt inn til intervju. Det er derfor ikke noe datagrunnlag for sammenlikning.

## Statens legemiddelverk

Legemiddelverk skal sikre kvaliteten ved behandling med legemidler og at legemidler har lavest mulig pris. Legemiddelverket skal også sørge for at befolkningen får likeverdig og rask tilgang til effektive legemidler og være fag- og tilsynsmyndighet for medisinsk utstyr. I tillegg skal virksomheten også legge til rette for forskning og innovasjon på disse områdene. Virksomheten er underlagt Helse- og omsorgsdepartementet.

Legemiddelverk holder til i Oslo, og sysselsetter i underkant av 350 personer. Av disse har nesten 20 prosent utenlandsk bakgrunn, se Figur 46.



Figur 46: Andel med utenlandsk bakgrunn i Statens legemiddelverk. Kilde: SSB

For å sikre rask tilgang, riktig bruk, sikker forsyning og virksomhetsstøtte søkte Statens legemiddelverk i 2019 etter følgende yrkesgrupper:

Rådgiver (økonomi) Apotektekniker Jurist

Farmasøyt (cand.pharm.)  
Saksbehandler (offentlig administrasjon)

Laboratorieleder (forskning) Leder (offentlig administrasjon)  
Legespesialist Organisasjonsutvikler Seniorrådgiver (andre sivilingeniører)  
Legemiddelinspektør Seniorrådgiver (HR) HR-leder Legemiddelkonsulent  
IT-rådgiver

Figur 47: Yrkesgrupper Staten legemiddelverk søkte etter i utlysningene for 2019. Kilde: NAV

Virksomheten tok i bruk Webcruiter i 2019. Siden da har de mottatt rundt 1300 søknader årlig. I snitt er det nesten 24 prosent søkere med innvandrerbakgrunn til hver stilling.

### Resultater fra forsøket

Staten legemiddelverk anonymiserte søknadene i 16 av de 36 stillingene som ble lyst ut i forsøksperioden.

Nesten alle stillingene direktoratet lyser ut mottar søknader fra personer med innvandrerbakgrunn. Over 50 prosent av stillingene får syv søkere eller fler med innvandrerbakgrunn.

I 17 av stillingene ble minst en person med innvandrerbakgrunn kalt inn til intervju. Ni av disse stillingene var ordinære rekrutteringer, mens åtte var anonymiserte. De anonymiserte stillingene hadde en litt høyere andel av stillinger med 10 søkere eller fler med innvandrerbakgrunn.

Tabell 44: Andel stillinger etter antall søkere med innvandrerbakgrunn. Kilde: Webcruiter

	<b>1-3 søkere med innvandrerbakgrunn</b>	<b>4-6 søkere med innvandrerbakgrunn</b>	<b>7-9 søkere med innvandrerbakgrunn</b>	<b>10 eller flere søkere med innvandrerbakgrunn</b>
Ordinære stillinger	22,2	11,1	33,3	33,3
Anonymiserte stillinger	25,0	12,5	12,5	50,0

Antallet søkere med innvandrerbakgrunn var i snitt høyest i de ordinære stillingene. Dette skyldes enkeltrekrutteringer. Medianen var derimot nesten identisk, 9 mot 9,5.

I snitt mottok virksomheten 46 søkere per stilling. Flere stillinger i forsøket hadde et høyt antall søkere som trakk snittet opp. Medianen er derfor brukt i tabell 45. Antallet søkere stiger med antallet søkere med innvandrerbakgrunn.

Tabell 45: Antall søkere per stilling (median) etter antall søkere med innvandrerbakgrunn. Kilde: Webcruiter

	<b>1-3 søkere med innvandrerbakgrunn</b>	<b>4-6 søkere med innvandrerbakgrunn</b>	<b>7-9 søkere med innvandrerbakgrunn</b>	<b>10 eller flere søkere med innvandrerbakgrunn</b>
Ordinære stillinger	15,5	39	42,33	88
Anonymiserte stillinger	21	18	38	54,75

Totalt for forsøket var det høyere andeler med innvandrerbakgrunn i alle delene av de anonymiserte rekrutteringsprosessene. Fordi det er få stillinger dette handler om gir enkeltrekrutteringer store utslag.

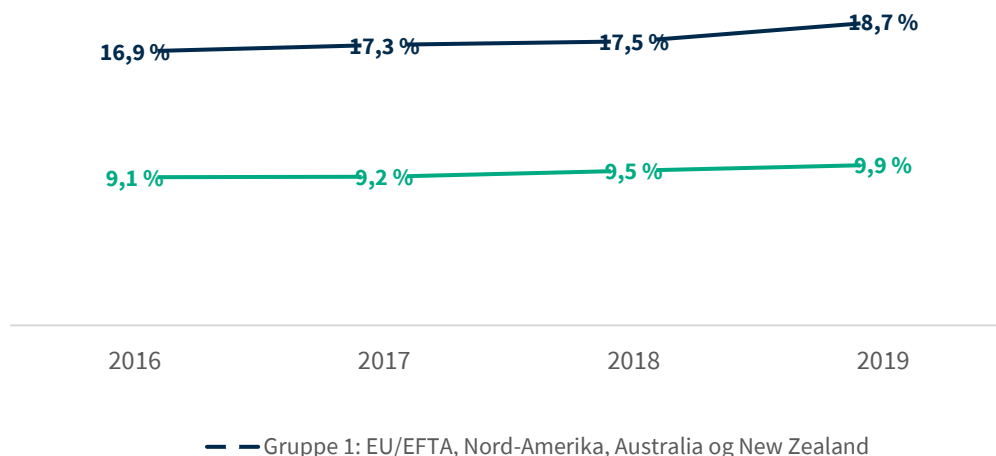
Tabell 46: Andelene med innvandrerbakgrunn i rekrutteringsprosessen i Legemiddelverket. Kilde: Webcruiter

	Ordinære stillinger			Anonymiserte stillinger		
	Andel søkere	Andel intervju	Andel ansatt	Andel søkere	Andel intervju	Andel ansatt
1-3 søkere med innvandrerbakgrunn	13,0	22,3	0	9,2	14,6	0
4-6 søkere med innvandrerbakgrunn	23,1	37,9	0	33,3	33,3	0
7-9 søkere med innvandrerbakgrunn	21,0	14,1	0	18,4	8,3	0
10 eller flere søkere med innvandrerbakgrunn	31,0	15,1	33,3	34,2	38,7	18,3
<b>Totalt</b>	<b>21,8</b>	<b>20,4</b>	<b>7,4</b>	<b>26,8</b>	<b>29,4</b>	<b>10,2</b>

## Universitetet i Bergen

Universitetet i Bergen (UiB) er med sine nær 18 500 studenter et mellomstort europeisk universitet. Universitetet er både et lærested og en forskningsinstitusjon og har som formål å søke, utvikle og røkte kunnskapen gjennom fremragende forskning, utdanning, formidling og innovasjon.

Antall ansatte er i overkant av 4000. Andelen av disse med bakgrunn fra utlandet er nesten 30 prosent, se Figur 48.



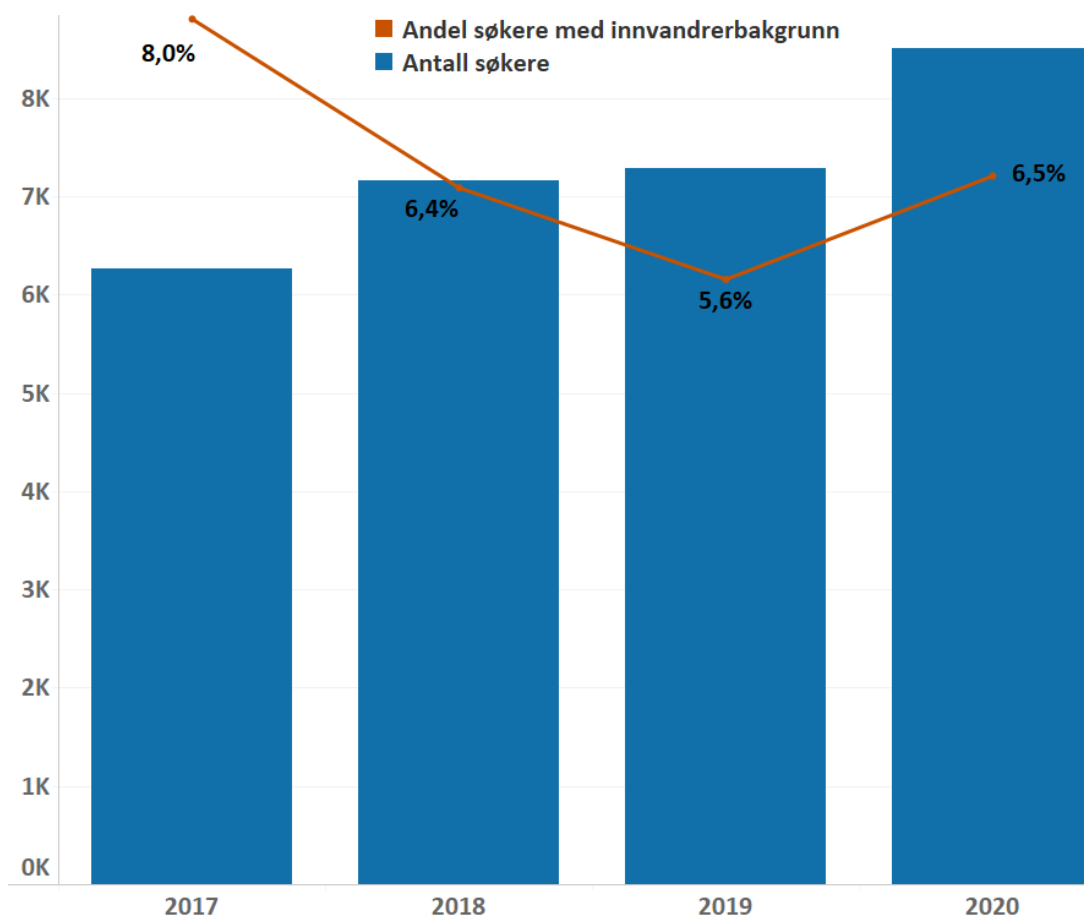
Figur 48: Andelen ansatte med utenlandsk bakgrunn. Kilde: SSB

UiBs formål er å «søke, utvikle og røkte kunnskapen gjennom fremragende forskning, utdanning, formidling og innovasjon.» I 2019 ble det derfor rekruttert innen følgende stillingskategorier (kilde NAV utlysninger):



Figur 49: Utlysninger 2019 UiB. Tekststørrelse etter antall utlysninger. Kilde NAV

Årlig mottar UiB i snitt over 7000 søknader til stillinger som ikke er forskning eller undervisning. Av disse oppgir drøye seks prosent at de har innvanderbakgrunn.



Figur 50: Antall søkere til UiB over tid og andelen søkere med innvandrerbakgrunn. Kilde: Jobbnorge

### Resultater av forsøket

UiB gjennomførte i løpet av forsøksperioden 336 rekrutteringsprosesser. 95 av disse ble gjort med anonymisering av søknadene. Forskerstillinger var ikke del av dette forsøket.

I over 80 prosent av alle rekrutteringene mottar universitetet søknader fra personer med innvandrerbakgrunn. Til over halvparten av alle stillingene var det 1-3 søkere med innvandrerbakgrunn.

I 49 av stillingene ble minst en person med innvandrerbakgrunn kalt inn til intervju. 35 av disse stillingene var ordinære rekrutteringer, mens 14 var anonymiserte. Over 85 prosent av disse stillingene hadde seks eller færre søkere med innvandrerbakgrunn.

Tabell 47: Andel stillinger etter antall søkere med innvandrerbakgrunn. Kilde: Jobbnorge

	1-3 søkere med innvandrerbakgrunn	4-6 søkere med innvandrerbakgrunn	7-9 søkere med innvandrerbakgrunn	10 eller flere søkere med innvandrerbakgrunn
Ordinære stillinger	51,4	34,3	8,6	5,7
Anonymiserte stillinger	50,0	35,7	14,3	0

I snitt var det flere søkere med innvandrerbakgrunn til hver stilling i de ordinære; 6,2 mot 5,1. Dette skyldes enkeltstillinger. Universitetet mottok i snitt 34 søkere per stilling. I tabell 48 er medianen brukt fordi noen av stillingen hadde høye søkertall som drar gjennomsnittet opp.

Tabell 48: Antall søkere per stilling (median) etter antall søkere med innvandrerbakgrunn. Kilde: Jobbnorge

	<b>1-3 søkere med innvandrerbakgrunn</b>	<b>4-6 søkere med innvandrerbakgrunn</b>	<b>7-9 søkere med innvandrerbakgrunn</b>	<b>10 eller flere søkere med innvandrerbakgrunn</b>
Ordinære stillinger	20	27,5	53	77
Anonymiserte stillinger	22	23	128,5	0

Totalt for forsøket er tendensen ganske lik i både de ordinære og de anonymiserte rekrutteringsprosessene. Andelen med innvandrerbakgrunn som kommer til intervju er markert høyere enn andelen som søkte. Forskjeller i de ulike gruppene kan skyldes utfallet av enkeltrekrutteringer.

Tabell 49: Andelene med innvandrerbakgrunn i rekrutteringsprosessen i UiB. Kilde: Jobbnorge

	<b>Ordinære stillinger</b>			<b>Anonymiserte stillinger</b>		
	Andel søkere	Andel intervju	Andel ansatt	Andel søkere	Andel intervju	Andel ansatt
1-3 søkere med innvandrerbakgrunn	11,6	30,1	30,0	14,9	27,3	31,3
4-6 søkere med innvandrerbakgrunn	17,0	26,7	37,5	20,7	38,0	0
7-9 søkere med innvandrerbakgrunn	24,1	21,4	0	6,2	9,4	0
10 eller flere søkere med innvandrerbakgrunn	14,2	20,8	0	0	0	0
<b>Totalt</b>	<b>14,7</b>	<b>27,7</b>	<b>27,3</b>	<b>15,7</b>	<b>28,6</b>	<b>20,8</b>



