

Evaluatie

“anonimiseren van sollicitatiebrieven”

Gemeente Nijmegen
Directie Concernstaf
Afdeling P&O Beleid
Nijmegen, 28 maart 2007

Inhoudsopgave

<u>EINDCONCLUSIE EN SAMENVATTING</u>	<u>3</u>
<u>1 INLEIDING</u>	<u>7</u>
1.1 ACHTERGROND EN DOEL ONDERZOEK	7
1.2 DEFINITIE ALLOCHTOON	7
1.3 VRAAGSTELLING ONDERZOEK	8
1.4 OPZET ONDERZOEK.....	9
1.5 OPZET RAPPORTAGE	9
<u>2 ANONIMISEREN VAN SOLLICITATIEBRIEVEN.....</u>	<u>10</u>
2.1 SAMENSTELLING PERSONEEL	10
2.2 INDELING DIRECTIES	10
2.3 VACATURES.....	10
2.4 SOLLICITANTEN	11
2.4.1 LEEFTIJD.....	12
2.4.2 OPLEIDINGSNIVEAU	13
2.4.3 GESLACHT	13
2.4.4 SAMENVATTING KENMERKEN	14
2.5 RESULTAAT	15
2.5.1 UITGENODIGD	15
2.5.2 AANGENOMEN.....	16
<u>3 GESPREKKEN LEIDINGGEVENDEN EN P&O-ADVISEURS</u>	<u>17</u>
<u>4 CONCLUSIE.....</u>	<u>19</u>

Eindconclusie en samenvatting

Eindconclusie

De evaluatie van het experiment met het anonimiseren van sollicitatiebrieven laat zien dat er sprake is van een zeker effect. Allochtone sollicitanten (met een niet-Nederlands klinkende achternaam) maken meer kans om uitgenodigd te worden voor een eerste gesprek in situaties waarin het experiment is ingevoerd dan in situaties waarin dat niet het geval is. Er valt echter niet met zekerheid te zeggen dat dit effect alleen veroorzaakt wordt door het anonimiseren van sollicitatiebrieven. Ook andere factoren kunnen hierin een rol spelen. Het gevonden resultaat ligt niet direct in het verlengde van wat leidinggevenden en P&O-adviseurs ervaren. Zij denken dat ze niet anders geselecteerd zouden hebben als ze op de hoogte waren geweest van de weggelaten informatie. Volgens hen is de afkomst van de sollicitant geen criterium omwel of niet uitgenodigd te worden voor het eerste gesprek.

Achtergrond en doel

Naar aanleiding van de raadsnotie "Beperking experiment" heeft het College van B&W in juli 2006 besloten een half jaar te experimenteren met het anonimiseren van sollicitatiebrieven. Hierbij worden naam, geboorteplaats, nationaliteit, land van herkomst en e-mailadres van de sollicitant weggelakt. Doel van het experiment is te bezien of de kansen voor allochtone sollicitanten om te worden uitgenodigd voor een eerste sollicitatiegesprek hiermee verbeteren. Het experiment is ingevoerd bij drie directies (Stadsbedrijven, Wijk en Stad, Grondgebied). Bij de vier andere directies (Inwoners, Concernstaf, Bestuurstaf, Brandweer) is dat niet gebeurd.

Op 1 augustus 2006 is het experiment van start gegaan. Besloten is het experiment na een half jaar te evalueren. De evaluatie is gedaan door de afdeling P&O-beleid in samenwerking met de afdeling Onderzoek en Statistiek.

Vraagstelling en definitie groepen

Centraal in de evaluatie staat de vraag of allochtone sollicitanten bij het anonimiseren van sollicitatiebrieven meer kans maken om uitgenodigd te worden voor een eerste sollicitatiegesprek dan in situaties waarin dit niet is ingevoerd. Voor de termen allochtoon en autochtoon zijn geen gebruikelijke definities gehanteerd. Het onderscheid tussen de twee groepen is gemaakt op basis van een Nederlands (autochtoon), dan wel een niet-Nederlands klinkende naam (allochtoon). Het toedelen van de naam tot een bepaalde groep is gedaan door drie personen die dit onafhankelijk van elkaar hebben gedaan.

Opzet evaluatie

De gegevens voor het onderzoek zijn op twee manieren verzameld, namelijk via:

- Analyse van extern opengestelde vacatures, sollicitatiebrieven en brievenselectie in de periode 1 augustus 2006 tot 1 februari 2007.
- Gesprekken met leidinggevenden en P&O-adviseurs bij directies waar het experiment is ingevoerd.

De gegevens van de sollicitanten zijn zowel verzameld bij de directies waar het experiment is ingevoerd als bij de directies waar dat niet het geval is geweest (de zogenaamde anonieme en niet-anonieme directies). Op deze wijze is nagegaan of er verschillen zijn tussen beide groepen directies en de mate waarin ze bepaalde groepen meer of minder uitnodigen voor het eerste sollicitatiegesprek.

De gesprekken met leidinggevenden en P&O-adviseurs bij de anonieme directies hebben als doel een indruk te krijgen van de ervaringen met het anonimiseren van sollicitatiebrieven.

Meer jongeren en vrouwen onder allochtone sollicitanten

In vergelijking met autochtone sollicitanten zijn er meer jongeren en vrouwen onder allochtone sollicitanten bij de gemeente Nijmegen. Dat is zowel het geval bij de anonieme als de niet-anonieme directies. Bij de anonieme directies is bijvoorbeeld 37% van de allochtone sollicitanten nog geen 30 jaar, terwijl dat onder de autochtone sollicitanten 20% is.

Zowel bij de anonieme als bij de niet-anonieme directies zijn bijna zeven op de tien (69%) allochtone sollicitanten vrouw, terwijl dat onder de autochtone sollicitanten minder is (59% bij de anonieme directies en 54% bij de niet-anonieme directies)

Bij de niet-anonieme directies is het aandeel allochtone sollicitanten met een hoge opleiding (40%) wat minder dan onder autochtone sollicitanten (55%). Bij de anonieme directies is dat aandeel ongeveer gelijk aan dat van de autochtone sollicitanten.

Kansen allochtone sollicitanten uitnodiging eerste gesprek gunstiger bij anonieme directies

Uit analyse van de gegevens van de sollicitanten komt naar voren dat allochtone sollicitanten bij de anonieme directies ongeveer evenveel kans maken als autochtone sollicitanten om uitgenodigd te worden voor het eerste gesprek. Bij de niet-anonieme directies is dat niet het geval. Bij de anonieme directies is een op de tien allochtone sollicitanten (10%) uitgenodigd voor het eerste gesprek, hetzelfde aantal als onder de autochtone sollicitanten. Bij de niet-anonieme directies is het aandeel allochtonen dat voor het eerste gesprek wordt uitgenodigd minder dan dat onder autochtone sollicitanten (zie tabel).

Tabel *Uitnodiging eerste gesprek naar directie in % per groep*

	Anonieme directies	Niet-anonieme directies
Allochtoon	10 %	9 %
Autochtoon	10 %	16 %

Verder blijkt dat als allochtone sollicitanten eenmaal uitgenodigd worden voor een eerste gesprek ze bijna evenveel kans maken als autochtone sollicitanten om de functie te krijgen. Deze conclusie is echter indicatief omdat het bij de analyse die hierop betrekking heeft gaat om kleine aantallen sollicitanten.

Leeftijd, geslacht en opleidingsniveau geen invloed op uitnodiging eerste gesprek

Uit de gegevensanalyse komen enkele verschillen naar voren tussen allochtone en autochtone sollicitanten met betrekking tot kenmerken als leeftijd, opleiding en geslacht. Andere analyses laten zien dat er tussen deze kenmerken en de kans om uitgenodigd te worden voor het eerste gesprek geen grote verschillen bestaan. Er is dus weinig reden om te denken dat het verschil in de kans tussen allochtone en autochtone sollicitanten om uitgenodigd te worden voor het eerste gesprek eventueel door deze kenmerken beïnvloed wordt.

Anonimiseren van sollicitatiebrieven heeft effect maar is wellicht niet de enige oorzaak

Het anonimiseren van sollicitatiebrieven heeft dus in zekere zin effect. Maar omdat het in dit onderzoek niet gaat om een oorzakelijkheidsanalyse kan niet gezegd worden dat het anonimiseren van sollicitatiebrieven (alleen) verantwoordelijk is voor dit effect. Wellicht zijn er ook andere factoren die een rol spelen, maar die hier niet zijn onderzocht. Daarbij kan gedacht worden aan zaken die te maken hebben met verschillen in de wijze van selecteren tussen directies, bijvoorbeeld in de manier waarop sollicitatiebrieven worden beoordeeld. Bovendien kan toeval een rol hebben gespeeld: misschien waren de geconstateerde verschillen ook aangetroffen zonder het experiment. Tenslotte is het niet uitgesloten dat leidinggevendenden juist door het experiment alerter zijn geworden bij de selectie, met name waar het de etnische achtergrond van de sollicitant betreft. Al deze factoren zijn in dit onderzoek niet onderzocht.

Experiment leidt volgens leidinggevenden en P&O-adviseurs niet direct tot het uitnodigen van meer allochtone sollicitanten

Leidinggevenden en P&O-adviseurs bij directies waar het experiment is ingevoerd zijn over het algemeen van mening dat het anonimiseren van sollicitatiebrieven niet direct leidt tot het uitnodigen van meer allochtone sollicitanten voor het eerste gesprek. Zij denken dat ze niet anders geselecteerd zouden hebben als ze op de hoogte waren geweest van de weggelaten informatie. Sollicitanten worden volgens hen voornamelijk geselecteerd op basis van hun cv en de functie-eisen. Daarbij spelen ervaring en opleiding van de sollicitant een belangrijke rol en niet het feit dat men allochtoon of autochtoon is. Wel is men voorstander van meer diversiteit in de organisatie (menging van jong/oud, man/vrouw, allochtoon/autochtoon). Dit zorgt voor een betere werksfeer, meer collegialiteit en samenwerking, allemaal zaken die bijdragen tot een betere kwaliteit van het werk.

1 Inleiding

1.1 Achtergrond en doel onderzoek

Uit resultaten van een onderzoek van het Sociaal Cultureel Planbureau blijkt dat de werkloosheid onder allochtone jongeren sinds 2001 meer dan verdubbeld is. Ongeveer 40% van deze jongeren heeft geen werk, terwijl het vergelijkbare werkloosheidspercentage bij autochtone jongeren op 20% ligt. Er bestaan vermoedens dat de werkgelegenheid onder allochtone groepen wordt beïnvloed door "selectie aan de poort". Allochtone kandidaten zouden bij selectieprocedures vanwege hun afkomst minder uitgenodigd worden voor een eerste sollicitatiegesprek dan autochtone kandidaten.

Het College heeft in juli 2006 besloten een jaar te experimenteren met het anonimiseren van alle sollicitatiebrieven. Het experiment is een maatregel tegen mogelijke ongewenste uitsluitingsmechanismen. Conform de aangenomen raadsnotie "*Beperking experiment*" is het experiment uitgevoerd voor een periode van zes maanden. Het experiment is op 1 augustus 2006 van start gegaan en bestond uit het weglakken van de naam, geboorteplaats, nationaliteit, land van herkomst en e-mailadres in sollicitatiebrieven, cv's of andere bijgevoegde documenten. Passages over opleiding en ervaring waaruit mogelijk de afkomst of culturele achtergrond van kandidaten kon blijken, werden niet weggelakt omdat er dan onvoldoende inhoudelijke informatie voor de selectie zou overblijven.

Het experiment is uitgevoerd bij drie directies (Stadsbedrijven, Wijk en Stad, Grondgebied) en bij de vier andere directies (Inwoners, Concernstaf, Bestuurstaf, Brandweer) niet. De afdeling P&O-beheer heeft de administratieve verwerking van de gegevens bij sollicitatie- en selectieprocedures verzorgd. Het experiment is alleen van toepassing geweest op extern opengestelde vacatures.

Afgesproken is om het experiment na afloop van de zes maanden te evalueren. Aan de afdeling P&O-beleid is gevraagd deze evaluatie te verrichten, in samenwerking met de afdeling Onderzoek en Statistiek.

Het primaire doel van het onderzoek is na te gaan of allochtone sollicitanten bij het anonimiseren van sollicitatiebrieven meer kans maken om uitgenodigd te worden voor een eerste sollicitatiegesprek dan in situaties waarin het experiment niet is uitgevoerd. Daarnaast zijn er interviews gehouden met afdelingshoofden en P&O-adviseurs over de ervaringen met het experiment "anonimiseren van sollicitatiebrieven".

1.2 Definitie allochtoon

Voor het begrip allochtoon zijn verschillende definities in omloop (CBS-definitie, VNG-definitie, definitie Wet SAMEN en zelfidentificatie). In het kader van dit onderzoek zijn deze definities echter niet bruikbaar. De meeste definities gaan uit van het geboorteland van de persoon zelf of één van beide ouders, gegevens die niet uit de brief of het cv gehaald kunnen worden. Contact opnemen met alle sollicitanten om navraag te doen was niet haalbaar.

Daarom is besloten om uit te gaan van de achternaam van sollicitanten. Personen met een niet-Nederlands klinkende naam zijn als allochtoon gerekend, personen met een Nederlands klinkende naam als autochtoon. Dit sluit goed aan bij de veronderstelling die de basis vormt van het experiment anoniem solliciteren, namelijk dat de achternaam een rol kan spelen om eventueel uitgenodigd te worden voor een eerste sollicitatiegesprek, en dat het weglakken van de achternaam de kans op een uitnodiging mogelijk vergroot.

Om willekeurig bij het maken van onderscheid tussen allochtonen en niet-allochtonen op basis van de naam te voorkomen, zijn drie personen onafhankelijk van elkaar betrokken geweest bij het selecteren van Nederlands klinkende en niet-Nederlands klinkende namen.

In deze rapportage worden verder de termen allochtoon en autochtoon gehanteerd, zonder steeds te melden dat deze indeling alleen op basis van de achternaam gemaakt is.

1.3 Vraagstelling onderzoek

Het onderzoek dient inzicht te geven in de vraag of de kansen om uitgenodigd te worden voor een eerste gesprek voor allochtone sollicitanten verbeteren bij het anonimiseren van de sollicitatiebrieven. De hoofdvraag van het onderzoek is dan ook:

- Maken allochtone sollicitanten bij het uitvoeren van het experiment "anonimiseren van sollicitatiebrieven" meer kans om op het eerste gesprek uitgenodigd te worden dan in situaties waar dit experiment niet is uitgevoerd?

Uit de hoofdvraag zijn de volgende subvragen af te leiden:

- Hoeveel extern opengestelde vacatures zijn er geweest per directie tussen 1 augustus 2006 en 1 februari 2007?
- Hoeveel sollicitatiebrieven zijn in deze periode binnengekomen naar aanleiding van deze vacatures?
- Hoeveel allochtone en autochtone kandidaten hebben hierop gesolliciteerd?
- Hoeveel allochtone en autochtone kandidaten zijn voor het eerste gesprek uitgenodigd?
- Zijn er verschillen in de mate waarin allochtone en autochtone sollicitanten zijn uitgenodigd bij directies waar het experiment "anonimiseren van sollicitatiebrieven" is uitgevoerd en directies waar dit experiment niet is uitgevoerd?

Naast de hoofdvraag is het belangrijk te weten hoe leidinggevenden en P&O-adviseurs bij directies waar het experiment is uitgevoerd dit experiment ervaren.

De vragen die hierbij horen zijn:

- Wat vinden afdelingshoofden en P&O-adviseurs in het algemeen van het experiment "anonimiseren van sollicitatiebrieven" in relatie tot de kansen op werk van allochtone sollicitanten?
- Op grond van welke informatie uit sollicitatiebrieven nodigt men sollicitanten uit voor een eerste gesprek?
- Denken zij dat ze een andere kandidaat gekozen hadden voor het eerste gesprek wanneer zij op de hoogte waren geweest van de weggelakte informatie?
- Denken zij dat kenmerken van sollicitanten als geboorteplaats, nationaliteit, afkomst of culturele achtergrond een rol spelen bij de overweging van afdelingshoofden om kandidaten voor een functie te selecteren?
- Welke rol kennen zij toe aan het eerste gesprek in de uiteindelijke keuze die gemaakt wordt voor een kandidaat?
- In hoeverre vinden zij dat verschillen tussen medewerkers op hun afdeling (geslacht, leeftijd, opleiding, karakter, culturele achtergrond) bijdragen aan een beter resultaat van het product van de afdeling?
- Hebben leidinggevenden ideeën om de in- en doorstroom van allochtone groepen bij de gemeente te bevorderen? Zo ja, welke?

1.4 Opzet onderzoek

De informatie voor het onderzoek is verzameld via:

- Analyse van extern opengestelde vacatures, sollicitatiebrieven en brievenselectie in de periode 1 augustus 2006 tot 1 februari 2007
- Gesprekken met leidinggevenden/P&O-adviseurs bij directies waar het experiment is uitgevoerd

Het verzamelen van informatie over vacatures, sollicitatiebrieven en de brievenselectie is in samenwerking met de afdeling P&O-beheer gebeurd.

De informatie over vacatures, sollicitatiebrieven en brievenselectie is zowel verzameld bij de drie directies waar het experiment is uitgevoerd als bij de vier directies waar dit niet is gebeurd. De groep (directies) waar het experiment is uitgevoerd wordt in het onderzoek gezien als de onderzoeksgroep. De groep (directies) waar het experiment niet is uitgevoerd wordt beschouwd als de controlegroep. We spreken in dit verband van een zgn. quasi experimentele onderzoeksopzet¹.

Van zowel vacatures als sollicitanten zijn enkele kenmerken geregistreerd. Bij de sollicitanten betreft dat opleidingsniveau, geslacht, leeftijd en allochtoon/autochtoon (zoals in de inleiding is aangegeven: op basis van de achternaam). Van de vacante functies is het gevraagde opleidingsniveau geregistreerd. Deze gegevens dienen enerzijds om te onderzoeken of de onderzoeksgroep en de controlegroep op een aantal punten vergelijkbaar zijn. Anderzijds kan daarmee ook worden gekeken of er tussen de groepen allochtone en autochtone sollicitanten verschillen bestaan, bijvoorbeeld in leeftijd of geslacht, die de eerste selectie kunnen beïnvloeden.

Met een beperkt aantal (zeven) leidinggevenden en P&O-adviseurs zijn gesprekken gevoerd om een indruk te krijgen van de ervaringen met het anonimiseren van sollicitatiebrieven. De gesprekken zijn gehouden bij de drie directies waar het experiment is uitgevoerd. Voor deze gesprekken zijn leidinggevenden en P&O-adviseurs geselecteerd die betrokken waren bij reeds afgeronde sollicitatieprocedures.

1.5 Opzet rapportage

De rapportage is als volgt ingedeeld.

Hoofdstuk 2 gaat over het anonimiseren van sollicitatiebrieven. Allereerst komt aan de orde de huidige personele samenstelling van de gemeente Nijmegen. Daarna wordt de indeling van de directies in een onderzoeksgroep en een controlegroep behandeld. Vervolgens worden de vacatures en de sollicitanten besproken. Na deze beschrijvingen komt het resultaat van het experiment aan de orde.

Hoofdstuk 3 bevat een samenvatting van de interviews met leidinggevenden en P&O-adviseurs. Het rapport eindigt met een conclusie in hoofdstuk 4.

¹ In experimentele onderzoeksdesigns worden groepen in zoveel mogelijk opzichten aan elkaar gelijk gemaakt. Na toepassing van een zgn. stimulus in een van de groepen worden ze met elkaar vergeleken om na te gaan in hoeverre ze naar aanleiding hiervan verschillen. Omdat de twee groepen in dit onderzoek al vooraf in diverse opzichten van elkaar verschillen (aantal en aard vacatures, functieniveau vacature, type leidinggevende, etc.) spreken we hier niet van een experimentele onderzoeksopzet in strikte zin, maar van een quasi experimenteel onderzoek.

2 Anonimiseren van sollicitatiebrieven

2.1 Samenstelling personeel

De gemeente Nijmegen had op 31 december 2006 1964 medewerkers in dienst. Hiervan hebben 141 medewerkers (ongeveer 7%) zich als allochtoon volgens de Wet Samen laten registreren. De Wet Samen gaat uit van het geboorteland van de persoon zelf en van beide ouders. Indien één van deze geboortelanden behoort tot de lijst met doelgroepen die in het kader van de Wet Samen worden gehanteerd, wordt de betreffende persoon als allochtoon beschouwd. De Wet Samen bestaat overigens niet meer, maar de gemeente Nijmegen vraagt nieuwe medewerkers nog steeds om zich op deze manier te laten registreren, hetgeen echter niet verplicht is. Opmerkelijk is dat 139 medewerkers zich niet hebben laten registreren en bezwaar hebben gemaakt tegen de registratie. Dat kunnen zowel allochtonen als autochtonen zijn. Het feitelijke percentage is mogelijk hoger dan 7%.

De invulling van het begrip allochtoon op basis van deze registratie is een andere dan de invulling die in het experiment 'anonimiseren van sollicitatiebrieven' wordt gebruikt, namelijk op basis van de achternaam. Bovenstaande percentages zijn daarom niet vergelijkbaar met percentages die in het kader van het experiment worden gehanteerd.

2.2 Indeling directies

Bij drie van de zeven gemeentelijke directies (Stadsbedrijven, Grondgebied, Wijk en Stad) zijn de sollicitatiebrieven geanonimiseerd. Deze drie directies tellen samen 1055 medewerkers. Bij de overige vier directies (Inwoners, Concernstaf, Bestuurstaf, Brandweer) zijn de sollicitatiebrieven niet geanonimiseerd. Deze directies tellen in totaal 909 medewerkers. Voor het gemak wordt hier verder gesproken van anonieme directies en niet-anonieme directies.

De indeling van de directies in twee groepen is gemaakt door rekening te houden met het totale aantal medewerkers bij de directies en het aandeel allochtone medewerkers hierin. De twee directies met de meeste allochtone medewerkers, Directie Inwoners en Directie Stadsbedrijven (respectievelijk 11% en 7%), zijn in verschillende groepen ingedeeld. De andere directies zijn hier omheen gegroepeerd. Het percentage allochtonen is daarmee in de ene groep iets hoger dan in de andere groep: 6% bij de anonieme directies en 9% bij de niet-anonieme directies.

2.3 Vacatures

In de periode 1 augustus 2006 tot 1 februari 2007 zijn er 37 sollicitatieprocedures volledig afgerond: 17 bij de anonieme directies (Stadsbedrijven, Grondgebied, Wijk en Stad) en 20 bij de niet anonieme directies (Inwoners, Concernstaf, Bestuurstaf, Brandweer). Een aantal procedures/vacatures had betrekking op meerdere functies. In totaal gaat het om 56 functies : 20 bij de anonieme directies en 36 bij de niet-anonieme directies. In de tabellen hieronder is uitgegaan van het aantal procedures/vacatures.

Tabel 2.1 Opleidingsniveau van de vacatures per directiegroep (absoluut)

Niveau vacature	Anonieme directies	Niet-anonieme directies
MBO	10	11
HBO	5	5
WO	2	4
Totaal	17	20

Tabel 2.2 Opleidingsniveau van de vacatures per directiegroep (in %)

Niveau vacature	Anonieme directies	Niet-anonieme directies
MBO	59 %	55 %
HBO	29 %	25 %
WO	12 %	20 %
Totaal	100 %	100 %

Tabel 2.1 en 2.2 geven het gevraagde opleidingsniveau van de vacatures weer van de anonieme en de niet-anonieme directies. De verdeling van de vacatures naar opleidingsniveau in beide groepen laat geen grote verschillen zien. Het accent ligt op vacatures op MBO-niveau. Bij de niet-anonieme directies is het aandeel vacatures op WO-niveau iets groter dan bij de anonieme directies.

2.4 Sollicitanten

Naar aanleiding van de 37 vacatures zijn er in totaal 1200 sollicitatiebrieven binnengekomen. Hiervan horen 663 sollicitatiebrieven bij de vacatures van de anonieme directies. Deze sollicitatiebrieven zijn geanonimiseerd. Op de vacatures behorend tot de niet-anonieme directies hebben 537 kandidaten gesolliciteerd (tabel 2.3).

Van de in totaal 1200 sollicitanten in de periode 1 augustus 2006 tot 1 februari 2007 waren er 207 van allochtone afkomst. Bij de anonieme directies ging het om 103 en bij de niet-anonieme directies om 104 allochtone sollicitanten. De overige 993 sollicitanten waren van autochtone afkomst, van wie 560 bij anonieme directies en 433 bij niet-anonieme directies. Hierbij wijzen we er nogmaals op dat het allochtoon of autochtoon zijn is bepaald op basis van achternamen (zie inleiding).

Tabel 2.3 Sollicitanten (absoluut)

	Anonieme directies	Niet-anonieme directies	Totaal
Allochtone sollicitanten	103	104	207
Autochtone sollicitanten	560	433	993
Totaal	663	537	1200

Tabel 2.4 Sollicitanten (in %)

	Anonieme directies	Niet-anonieme directies	Totaal
Allochtone sollicitanten	16 %	19 %	17 %
Autochtone sollicitanten	84 %	81 %	83 %
Totaal	100 %	100 %	100 %

Tabel 2.4 geeft het aandeel allochtone en autochtone sollicitanten weer bij de anonieme en de niet-anonieme directies. Het aantal allochtone sollicitanten bij de niet-anonieme directies is relatief gezien iets groter dan bij de anonieme directies.

Tijdens het uitvoeren van het experiment is de leeftijd, het opleidingsniveau en het geslacht van de sollicitanten geregistreerd. Deze gegevens dienen enerzijds om te onderzoeken of de onderzoeksgroep en de controlegroep op een aantal punten vergelijkbaar zijn. Anderzijds kan daarmee ook worden gekeken of er tussen de groepen allochtone en autochtone sollicitanten verschillen bestaan in bijvoorbeeld leeftijd of geslacht, die de eerste selectie kunnen beïnvloeden. De resultaten zijn opgenomen in de volgende paragrafen. Een samenvatting hiervan staat in de laatste paragraaf.

2.4.1 Leeftijd

De verdeling naar leeftijdsklasse laat zien dat er over het algemeen onder allochtone sollicitanten wat meer jongeren zijn dan onder autochtone sollicitanten. Tot 30 jaar solliciteren naar verhouding duidelijk meer allochtonen dan autochtonen. In de leeftijdsklasse 45-65 jaar is het omgekeerde het geval. Dit beeld komt naar voren bij zowel de anonieme als de niet-anonieme directies.

Als we de groepen sollicitanten bij de anonieme en niet-anonieme directies als geheel vergelijken, valt op dat er bij de anonieme directies wat meer oudere sollicitanten zijn. Het aandeel 45-65 jarigen is bij de anonieme directies groter dan bij de niet-anonieme directies, terwijl het aandeel 30-45 jarigen juist kleiner is.

Tabel 2.5 Leeftijd sollicitanten bij de anonieme directies (in %)

Leeftijd	Allochtoon	Autochtoon	Totaal
tot 30 jaar	37 %	20 %	23 %
30 - 45 jaar	43 %	41 %	41 %
45 - 65 jaar	20 %	39 %	36 %
Totaal	100 %	100 %	100 %

Tabel 2.6 Leeftijd sollicitanten bij de niet-anonieme directies (in %)

Leeftijd	Allochtoon	Autochtoon	Totaal
tot 30 jaar	41 %	20 %	24 %
30 - 45 jaar	50 %	50 %	50 %
45 - 65 jaar	10 %	30 %	26 %
Totaal	100 %	100 %	100 %

2.4.2 Opleidingsniveau

Onderstaande tabellen geven een indruk van het opleidingsniveau van de sollicitanten. In deze tabellen is 'hoog' vergelijkbaar met HBO/WO, 'midden' is MBO en 'laag' is LBO-niveau. De indeling is gemaakt op basis van de hoogste afgeronde opleiding. De sollicitanten met een laag opleidingsniveau hebben vrijwel allemaal nog aanvullende cursussen gedaan of beschikken over bepaalde werkervaring, waardoor ze toch op een functie met MBO-niveau konden solliciteren.

We zien dat het opleidingsniveau bij de sollicitanten van de niet-anonieme directies hoger ligt (52% hoog) dan bij de anonieme directies (31% hoog). De oorzaak hiervan ligt gedeeltelijk bij een groter aantal vacatures waarvoor een hoger opleidingsniveau wordt gevraagd bij de niet-anonieme directies.

Als we het opleidingsniveau van de allochtone en autochtone sollicitanten vergelijken valt bij de niet-anonieme directies op dat de autochtonen meer hoger opgeleiden kennen dan de allochtonen (resp. 55% en 40%). Bij de anonieme directies is het verschil bij de hoogopgeleiden tussen beide groepen niet zo groot.

Tabel 2.7 Opleidingsniveau van de sollicitanten van de anonieme directies (in %)

	Allochtoon	Autochtoon	Totaal
Hoog	28 %	31 %	31 %
Midden	64 %	54 %	55 %
Laag	8 %	13 %	12 %
Onbekend	0 %	2 %	2 %
Totaal	100 %	100 %	100 %

Tabel 2.8 Opleidingsniveau van de sollicitanten van de niet-anonieme directies (in %)

	Allochtoon	Autochtoon	Totaal
Hoog	40 %	55 %	52 %
Midden	46 %	37 %	39 %
Laag	8 %	6 %	7 %
Onbekend	6 %	2 %	3 %
Totaal	100 %	100 %	100 %

2.4.3 Geslacht

De tabellen 2.9 en 2.10 laten de verdeling naar geslacht zien van de verschillende groepen sollicitanten in de anonieme en niet-anonieme directies.

De tabellen maken duidelijk dat er wat betreft het aandeel mannen en vrouwen onder de sollicitanten tussen de twee groepen directies weinig verschil is. Dit geldt echter niet voor de vergelijking tussen de allochtone en autochtone sollicitanten. Bij de allochtone sollicitanten is het aandeel vrouwen groter dan bij de autochtone sollicitanten.

Tabel 2.9 Geslacht van de sollicitanten van de anonieme directies (in %)

	Allochtoon	Autochtoon	Totaal
Man	31 %	41 %	39 %
Vrouw	69 %	59 %	61 %
Totaal	100 %	100 %	100 %

Tabel 2.10 Geslacht van de sollicitanten van de niet-anonieme directies (in %)

	Allochtoon	Autochtoon	Totaal
Man	31 %	46 %	43 %
Vrouw	69 %	54 %	57 %
Totaal	100 %	100 %	100 %

2.4.4 Samenvatting kenmerken

In de voorgaande paragrafen zijn verschillende groepen sollicitanten met elkaar vergeleken: sollicitanten bij de anonieme en de niet-anonieme directies, en allochtone en autochtone sollicitanten.

Bij de laatste 2 groepen vinden we enkele duidelijke verschillen: de allochtone sollicitanten zijn, vergeleken met de autochtone, iets jonger. Ook vinden we bij deze groep, relatief gezien, meer vrouwen. Wat opleidingsniveau betreft zien we een wat minder eenduidig verschil: bij de niet-anonieme directies blijft het aandeel allochtonen met een hoog opleidingsniveau wat achter bij dat van de autochtonen. Bij de anonieme directies is het opleidingsniveau van beide groepen ongeveer gelijk.

Vergelijking van alle sollicitanten bij de anonieme en niet-anonieme directies levert minder duidelijke verschillen op. We constateren een klein verschil in opleidingsniveau. Dit ligt bij de niet-anonieme directies hoger, wat waarschijnlijk voor een deel te verklaren is uit het gevraagde opleidingsniveau van de vacatures. Ook lijkt er sprake te zijn van een klein leeftijdsverschil. Bij de niet-anonieme directies is het aandeel 45-65 jarigen groter dan bij de anonieme directies.

De hier geconstateerde verschillen tussen allochtone en autochtone sollicitanten moeten worden meegenomen bij de analyse van de gegevens. Immers, naast afkomst kunnen ook kenmerken als leeftijd, geslacht en opleidingsniveau een rol spelen bij de selectie voor het eerste gesprek.

2.5 Resultaat

2.5.1 Uitgenodigd

Van de in totaal 1200 sollicitanten in de periode 1 augustus 2006 tot 1 februari 2007 zijn er 140 uitgenodigd voor een eerste gesprek. Tabel 2.11 geeft aan hoeveel allochtone en hoeveel autochtone kandidaten zijn uitgenodigd in de twee groepen directies. Bij de anonieme directies ging het om 10 en bij de niet-anonieme directies om 9 allochtone sollicitanten. De overige 121 sollicitanten waren van autochtone afkomst, van wie 53 uitgenodigd bij anonieme directies en 68 uitgenodigd bij niet-anonieme directies.

In tabel 2.12 zijn de aantallen uitgenodigde allochtone en autochtone sollicitanten weergegeven als percentage van het aantal allochtone en autochtone kandidaten dat gesolliciteerd heeft. Te zien is dat bij directies waar de sollicitatiebrieven zijn geanonimiseerd relatief gezien evenveel allochtone als autochtone sollicitanten worden uitgenodigd voor het eerste gesprek: zowel van de allochtonen die hebben gesolliciteerd als van de autochtonen die hebben gesolliciteerd is 10% uitgenodigd.

In de directies waar geen anonimisering van de sollicitatiebrieven heeft plaatsgevonden zijn echter, ook weer gerelateerd aan de betreffende groep sollicitanten, meer autochtone sollicitanten opgeroepen dan allochtone. Van de allochtonen die hebben gesolliciteerd is 9% uitgenodigd, van de autochtonen 16%.

Tabel 2.11 *Uitgenodigde sollicitanten per directiegroep(absoluut)*

	Anonieme directies	Niet-anonieme directies
Allochtoon	10	9
Autochtoon	53	68
Totaal	63	77

Tabel 2.12 *Uitgenodigde sollicitanten per directiegroep
(in % van de betreffende groep sollicitanten)*

	Anonieme directies	Niet-anonieme directies
Allochtoon	10 %	9 %
Autochtoon	10 %	16 %

We constateren dus een verschil in de mate waarin allochtone sollicitanten ten opzichte van autochtone sollicitanten worden uitgenodigd tussen de anonieme en de niet-anonieme directies.

De vraag die direct gesteld zal worden is waardoor dit verschil wordt veroorzaakt. Immers, het bovenstaande is slechts de constatering van een verschil, maar zegt niet direct iets over de oorzaak hiervan, omdat er geen causaliteits- of oorzakelijkheidsanalyse is gedaan. In de voorgaande paragrafen hebben we gezien dat de groep allochtone sollicitanten iets jonger is, een groter aandeel vrouwen kent en dat het aandeel van hoger opgeleiden in een deel van deze groep lager is dan bij de autochtone sollicitanten.

Daarom zijn ook analyses uitgevoerd om te onderzoeken of kenmerken als leeftijd, geslacht en opleidingsniveau eventueel verschillen vertonen om uitgenodigd te worden voor het eerste gesprek. Dat bleek niet het geval te zijn. Het verschil in het aantal uitgenodigde

allochtone en autochtone sollicitanten tussen beide directie hangt dus vermoedelijk niet samen met verschillen die allochtone en autochtone sollicitanten vertonen naar opleidingsniveau, geslacht en leeftijd. Omdat in deze evaluatie geen causaliteits- of oorzakelijkheidsanalyse is gedaan kan echter niet zondermeer gezegd worden dat het geconstateerde verschil (alleen) te wijten is aan het experiment. Het experiment speelt waarschijnlijk een rol in de verklaring van het verschil, maar wellicht zijn er ook andere factoren die het verschil verklaren, maar die hier niet zijn onderzocht.

Daarbij kan gedacht worden aan zaken die te maken hebben met verschillen in de wijze van selecteren tussen directies, bijvoorbeeld in de manier waarop sollicitatiebrieven worden beoordeeld. Bovendien kan toeval een rol hebben gespeeld: misschien waren de geconstateerde verschillen ook aangetroffen zonder het experiment. Tenslotte is het niet uitgesloten dat leidinggevendenden juist door het experiment alerter zijn geworden bij de selectie, met name waar het de etnische achtergrond van de sollicitant betreft. Al deze factoren zijn in dit onderzoek niet onderzocht.

2.5.2 Aangenomen

Eigenlijk houdt het experiment "anonimiseren van sollicitatiebrieven" op bij het uitnodigen van sollicitanten voor een eerste gesprek. Interessant is het natuurlijk toch om te kijken wie van degenen die zijn uitgenodigd nu uiteindelijk zijn aangenomen op de vacatures. Daarom deze toevoeging die dus eigenlijk buiten het kader van de evaluatie valt. Tabel 2.13 geeft het aantal aangenomen allochtone en autochtone sollicitanten weer. In tabel 2.14 zijn de aangenomen sollicitanten uitgedrukt in percentages van degenen die zijn uitgenodigd uit de betreffende groep. Bij de niet-anonieme directies liggen deze percentages hoger, omdat hier sprake is van meer vacatures en minder sollicitanten dan bij de anonieme directies. Uiteindelijk hebben hier dus relatief meer mensen een baan gekregen.

Als we binnen de groepen directies kijken zien we dat het percentage allochtone en autochtone sollicitanten dat is aangenomen ongeveer gelijk is. Bij de anonieme directies is bijna een derde van de uitgenodigde sollicitanten aangenomen. Dit geldt zowel voor de allochtone als voor de autochtone sollicitanten. Bij de niet anonieme directies zien we ook percentages die dicht bij elkaar in de buurt liggen: 44% van de uitgenodigde allochtone sollicitanten is aangenomen en 47% van de uitgenodigde autochtone sollicitanten.

Op basis van deze cijfers kan gezegd worden dat allochtone en autochtone sollicitanten, wanneer ze eenmaal zijn uitgenodigd voor het eerste gesprek, bijna evenveel kans maken om te worden aangenomen voor een functie. Maar deze conclusie is meer indicatief, omdat het hier gaat om kleine aantallen in absolute zin.

Tabel 2.13 Aantallen aangenomen sollicitanten

	Anonieme directies	Niet-anonieme directies
Allochtoon	3	4
Autochtoon	17	32
Totaal	20	36

Tabel 2.14 Aangenomen sollicitanten
(in % van het aantal uitgenodigde sollicitanten per groep)

	Anonieme directies	Niet-anonieme directies
Allochtoon	30 %	44 %
Autochtoon	32 %	47 %

3 Gesprekken leidinggevenden en P&O-adviseurs

Om iets te weten te komen over hoe men het anonimiseren van sollicitatiebrieven heeft ervaren, zijn gesprekken gevoerd met leidinggevenden en P&O-adviseurs bij directies waar het experiment is ingevoerd. In totaal zijn er zeven interviews gehouden (vier bij de Directie Stadsbedrijven, twee bij de Directie Wijk en Stad en één bij de directie Grondgebied). De vragen hadden betrekking op het experiment zelf, de brievenselectie, de selectiegesprekken en diversiteitsbeleid in het algemeen.

Ervaringen van leidinggevenden en P&O-adviseurs

Tijdens het gesprek is een algemene vraag gesteld over de persoonlijke beleving. Over het algemeen vinden de ondervraagden het experiment een prima idee, met de volgende kanttekeningen:

- Het experiment had ook breder ingezet kunnen worden door niet alleen gegevens waaruit de afkomst is te herleiden weg te laten, maar bijvoorbeeld ook leeftijd en geslacht.
- Enkele ondervraagden zetten vraagtekens bij het experiment, omdat zij niet de indruk hebben dat er wordt gediscrimineerd bij de gemeente Nijmegen.

De ondervraagden noemen een aantal praktische nadelen van het anonimiseren van sollicitatiebrieven:

- Het weglakken van de gegevens in de sollicitatiebrieven neemt veel tijd in beslag.
- Het anonimiseren is niet 'waterdicht'. Sollicitanten vermelden bijvoorbeeld soms hun naam in de sollicitatiebrieven; in het cv is vaak informatie te vinden die iets zegt over de afkomst of het geboorteland, bijvoorbeeld opleidingen die gevolgd zijn in een bepaald land.
- Het selecteren van sollicitanten op nummers wordt als lastig ervaren, met name als er meerdere procedures naast elkaar lopen. Communiceren met de selectiecommissie via nummers kan dan verwarrend zijn en gevoeliger voor fouten.
- Tijdens of na de procedure nemen sollicitanten soms contact op met de vraag of zij uitgenodigd worden of waarom zij afgewezen zijn. Voor de leidinggevende of de P&O-adviseur is het dan moeilijk te achterhalen wie de betreffende sollicitant is. Bovendien geeft dit de sollicitant een onpersoonlijke indruk.

Brieven-selectie

De geïnterviewde leidinggevenden en P&O-adviseurs geven aan dat zij sollicitanten uitnodigen voor een eerste gesprek op grond van:

- Opleiding.
- Werkervaring.
- Sollicitatiebrief.

Daarbij vindt men opleiding en werkervaring de belangrijkste criteria voor het uitnodigen van een sollicitant. Opleiding en werkervaring moeten aansluiten op het functieprofiel en de functie-eisen. Daarnaast is het van belang dat er een goed gemotiveerde brief is geschreven. Voor de geïnterviewden zijn geslacht, leeftijd en afkomst geen selectiecriteria.

Op de vraag of leidinggevenden en P&O-adviseurs een andere kandidaat zouden hebben geselecteerd wanneer zij op de hoogte waren geweest van de weggelakte informatie, geeft men over het algemeen aan dat men niet anders zou hebben geselecteerd. Opgemerkt wordt dat het op deze manier wel moeilijk is om rekening te houden met 'bij gelijke geschiktheid geniet een allochtone kandidaat de voorkeur'.

Op de vraag of kenmerken als geboorteplaats, nationaliteit, afkomst of culturele achtergrond een rol spelen bij de selectie lopen de antwoorden uiteen. Enkele antwoorden:

- Taalbeheersing is een belangrijk punt. Dit speelt zeker mee in de selectie, vooral bij representatieve functies en functies waarbij veel contact is met externen.

- Het belangrijkste is de vraag in hoeverre de sollicitant aan de functie-eisen voldoet. Bovenstaande kenmerken spelen daarbij geen rol.
- Wellicht spelen bovenstaande kenmerken onbewust toch een rol. Men probeert zich immers voor te stellen wat voor persoon de kandidaat is en afkomst of culturele achtergrond horen daar ook bij.
- Op deze punten zou juist geselecteerd kunnen worden om meer diversiteit op de werkvloer te creëren. Een goede mix van jong/oud, allochtoon/autochtoon, man/vrouw heeft een meerwaarde voor de organisatie.

Selectie-gesprek

In het selectiegesprek zijn volgens de leidinggevenden en de P&O-adviseurs de eerste indruk van de sollicitant en zijn/haar persoonlijkheid erg belangrijk. Het eerste gesprek speelt een grote rol in de uiteindelijke keuze die gemaakt moet worden voor een kandidaat. Een andere kans om de kandidaat te leren kennen krijgen de leidinggevenden en de P&O-adviseurs niet. "Wij gebruiken de STAR-methode. Hierin worden vragen gesteld om na te gaan of de kandidaat de competenties en ervaring heeft. Tijdens het gesprek wordt vooral gekeken of de opleiding en ervaring passen in de functie en of de persoon past in het team". Tijdens het gesprek let men er ook op of de sollicitant zich heeft verdiept in de organisatie en zich goed heeft voorbereid.

Resultaat

Op de vraag of het anonimiseren van sollicitatiebrieven de kans op werk van allochtone sollicitanten vergroot is het antwoord over het algemeen negatief. "Als een kandidaat voldoet aan de eisen en de opleiding is op niveau dan voegt anoniem solliciteren niets toe. Selectie vindt plaats op basis van het cv en de functie-eisen. Het maakt niet uit of iemand allochtoon of autochtoon is. Wanneer een allochtoon solliciteert en voldoet aan de functie-eisen, dan wordt deze altijd uitgenodigd. Tijdens het gesprek kijken we wel of de kandidaat de taal beheerst. Dit geldt ook voor autochtonen".

Diversiteit

De leidinggevenden en de P&O-adviseurs zijn voorstander van een diverse organisatie. "Diversiteit zorgt voor een betere werksfeer, meer collegialiteit en samenwerking. Dit draagt bij aan de kwantiteit en de kwaliteit van de productie. Medewerkers kunnen van elkaar leren". Op de vraag hoe naar zo'n organisatie toegewerkt kan worden, komen verschillende ideeën naar boven: trainingen voor leidinggevenden, zoals een multicultureel-managementtraining; discussies tijdens een MT over beeldvorming; in het algemeen meer oog hebben voor mogelijke (indirecte) discriminatie.

Bevordering instroom en doorstroom

De leidinggevenden is de vraag voorgelegd welke ideeën zij hebben over de bevordering van de instroom en doorstroom. Het bieden van stageplaatsen en traineeships wordt vaak genoemd. De gemeente zou contact moeten opnemen met scholen om meer (allochtone) jongeren aan een stageplaats helpen. Andere maatregelen die worden genoemd om de in- en doorstroom van (allochtone) medewerkers te bevorderen zijn:

- De drempel om op een functie te solliciteren verlagen.
- De selectiecommissie diverser inrichten.
- De gemeente zou iets aan beeldvorming moeten doen, gericht op (allochtone) jongeren. "De meeste studenten/allochtonen weten niet wat voor werk binnen de gemeente wordt verricht en wat zich binnen de gemeente afspeelt. Ook zouden beeldvormingscursussen moeten worden gegeven aan leidinggevenden. Hierdoor krijgen de leidinggevenden een beter zelfbeeld".
- Interne opleidingen aanbieden om de doorstroom (van allochtonen) te bevorderen.
- Medewerkers kennis laten nemen van elkaars werk (binnen de organisatie). "Medewerkers van de ene directie weten vaak niet wat zich afspeelt in de andere directies".

4 Conclusie

Uit het onderzoek blijkt dat allochtone sollicitanten bij de directies waar sprake is van het anonimiseren van sollicitatiebrieven ongeveer evenveel kans maken om uitgenodigd te worden voor een eerste gesprek als autochtone sollicitanten. Bij directies waar het experiment niet is ingevoerd, is die kans voor allochtone sollicitanten kleiner. Verder blijkt dat, als allochtone sollicitanten eenmaal uitgenodigd worden voor een eerste gesprek, ze evenveel kans maken als autochtone sollicitanten om de functie te krijgen. Deze laatste uitspraak is echter indicatief omdat het bij de analyse die hierop betrekking heeft gehad gaat om kleine aantallen sollicitanten.

Het gevonden resultaat ligt niet direct in het verlengde van wat leidinggevend en P&O-adviseurs ervaren. Zij denken dat ze niet anders geselecteerd zouden hebben als ze op de hoogte waren geweest van de weggelaten informatie. Volgens hen is de afkomst van de sollicitant geen criterium om al dan niet uitgenodigd te worden voor het eerste gesprek. Bovendien vermoeden zij dat het anonimiseren van sollicitatiebrieven de kans op werk van allochtone sollicitanten niet verhoogt. Toch is niet helemaal uit te sluiten dat niet direct waarneembare mechanismen of overwegingen een rol spelen bij de eerste selectie, omdat een aantal eigenschappen van de sollicitant volgens de geïnterviewden onbewust kan meespelen bij de selectie.

Uit de gegevensanalyse komen enkele verschillen naar voren tussen allochtone en autochtone sollicitanten met betrekking tot kenmerken als leeftijd, opleiding en geslacht. Andere analyses laten zien dat er tussen deze kenmerken en de kans om uitgenodigd te worden voor het eerste gesprek geen grote verschillen bestaan. Er is dus weinig reden om te denken dat het verschil in de kans tussen allochtone en autochtone sollicitanten om uitgenodigd te worden voor het eerste gesprek eventueel door deze kenmerken beïnvloed wordt.

In deze evaluatie is het onderscheid tussen autochtoon en allochtoon gemaakt op basis van een Nederlands of niet-Nederlands klinkende naam. Dat men wel of geen Nederlands klinkende naam heeft mag evenwel niet alleen als oorzaak worden gezien voor het feit dat men wel of niet wordt uitgenodigd voor het eerste gesprek. In het onderzoek gaat het immers niet om een oorzakelijkheidsanalyse: gebeurtenissen of effecten worden niet verklaard, maar verschillen worden geconstateerd. Tenslotte moet worden opgemerkt dat het niet is uitgesloten dat er ook andere factoren in het spel zijn die het verschil verklaren. Daarbij kan gedacht worden aan zaken die te maken hebben met verschillen in de wijze van selecteren tussen directies, bijvoorbeeld in de manier waarop sollicitatiebrieven worden beoordeeld. Bovendien kan toeval een rol hebben gespeeld: misschien waren de geconstateerde verschillen ook aangetroffen zonder het experiment. Tenslotte is het niet uitgesloten dat leidinggevend juist door het experiment alerter zijn geworden bij de selectie, met name waar het de etnische achtergrond van de sollicitant betreft. Al deze factoren zijn in dit onderzoek niet onderzocht.

Kortom: het instrument (anonimiseren van sollicitatiebrieven) heeft in zekere zin effect, maar er valt niet met zekerheid te zeggen dat dit effect alleen veroorzaakt wordt door het instrument.
