

Onderwerp
Evaluatieonderzoek 'anonymiseren van sollicitatiebrieven' vervolg

Programma / Programmanummer
Middelen / 9610

BW-nummer

Portefeuillehouder
H. Kunst

Samenvatting

De gemeente Nijmegen heeft twee keer geëxperimenteerd met het anonymiseren van sollicitatiebrieven. Doel hiervan was te kijken of dit de kansen van allochtone sollicitanten om te worden uitgenodigd voor een sollicitatiegesprek verbetert. Het blijkt lastig om op basis van de gehouden experimenten eenduidige conclusies te trekken over de werking van het instrument. Het instrument heeft zeker bijgedragen aan bewustwording rond het thema diversiteit. Het directe effect op het uitnodigen van allochtone sollicitanten is echter onduidelijk. Langdurig inzetten van het instrument is daarom niet zinvol. Van andere instrumenten in het kader van diversiteitsbeleid (bijvoorbeeld bewustwording leidinggevenden, gerichte werving, meer allochtone stagiaires) verwachten we meer effect.

Directie/afdeling, ambtenaar, telefoonnr.
A210, Petra Kalkman, 2425

Datum ambtelijk voorstel
15 april 2008

Registratienummer
08.0007188

Ter besluitvorming door het college

1. Het onderzoek "Anonymiseren van sollicitatiebrieven; evaluatie eerste en tweede meting" vast te stellen.
2. Het anonymiseren van sollicitatiebrieven niet structureel in te zetten als instrument binnen het diversiteitsbeleid van de gemeente Nijmegen.
3. De brief aan de Raad vast te stellen.

Paraaf Datum
akkoord

Leidinggevende
Henk-Jan
Donderwinkel

Programmamanager
R. van Wuijtswinkel

Programmadirecteur
R. van Wuijtswinkel

- Alleen ter besluitvorming door het College
 Actief informeren van de Raad

Besluit B&W d.d. nummer:

- Conform advies
 Aanhouden
 Anders, nl.

Paraaf Datum
akkoord

Bestuursagenda

Gemeentesecretaris

Portefeuillehouder

1 Probleemstelling

Onderdeel van het diversiteitbeleid van de gemeente Nijmegen is onder andere het streven naar meer allochtone medewerkers. In het kader daarvan heeft het college in juli 2006 besloten te experimenteren met het anonimiseren van sollicitatiebrieven. Achtergrond hiervan is een regelmatig terugkerende klacht van allochtone sollicitanten dat werkgevers hen niet uitnodigen voor een sollicitatiegesprek vanwege hun buitenlandse afkomst. Doel van het experiment was te onderzoeken of de kansen van allochtone sollicitanten om te worden uitgenodigd voor een eerste sollicitatiegesprek verbeteren door het anonimiseren van sollicitatiebrieven.

Conform de aangenomen raadsnotie 'Beperking experiment' is de eerste proef beperkt tot zes maanden en de helft van de directies. Deze meting 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 alle sollicitatiebrieven, cv's of andere bijgevoegde documenten. Het anonimiseren in de eerste meting vond plaats bij de directies Stadsbedrijven, Wijk en Stad en Grondgebied. Bij de directies Inwoners, Concernstaf, Bestuurstaf en Brandweer vond in deze eerste meting het anonimiseren niet plaats.

In maart 2007 is het eerste experiment geëvalueerd. Geconstateerd werd dat het experiment een klein effect heeft. Allochtone sollicitanten maakten meer kans om uitgenodigd te worden voor een eerste sollicitatiegesprek in situaties waarin het experiment was ingevoerd dan in situaties waarin dat niet het geval was. Er viel echter niet met zekerheid te zeggen dat dit effect alleen veroorzaakt werd door het anonimiseren van sollicitatiebrieven. Ook andere factoren konden hierin een rol spelen, waarbij gedacht werd aan zaken die te maken hebben met verschillen in de wijze van selecteren tussen directies (bijvoorbeeld in de manier waarop sollicitatiebrieven worden beoordeeld) en aan de toegenomen alertheid bij leidinggevenden in de selectie juist door het experiment. Ook zou er sprake kunnen zijn van toeval.

Om het effect nogmaals en met meer zekerheid te kunnen vaststellen heeft het college besloten om het experiment te herhalen, nu in de andere groep directies. Vanaf 1 mei 2007 zijn daarom de sollicitatiebrieven geanonimiseerd in de directies Inwoners, Concernstaf, Bestuurstaf en Brandweer. Op basis van de evaluatie van dit tweede experiment dient een beslissing te worden genomen over het wel of niet voor langere tijd inzetten van dit instrument als onderdeel van een breder diversiteitbeleid.

2 Juridische aspecten

Er zijn geen juridische gevolgen verbonden aan dit besluit.

3 Doelstelling

De gemeente Nijmegen heeft het streven naar diversiteit binnen het personeelbestand benoemd als een belangrijk onderdeel van het strategisch personeelbeleid. We vinden het belangrijk dat het personeelbestand een redelijke afspiegeling vormt van de samenleving. Het streven naar een betere vertegenwoordiging van allochtonen binnen de organisatie is daarvan onderdeel. Evenals andere organisaties is de gemeente Nijmegen op zoek naar de meest effectieve instrumenten om dit doel te bereiken.

De experimenten rond het anonimiseren van sollicitatiebrieven hebben zeker een bijdrage geleverd aan bewustwording rond het thema diversiteit. Daarnaast is duidelijk geworden dat dit geen overtuigend effectief instrument is om blijvend in te zetten binnen het diversiteitbeleid. Het is beter om de aandacht te richten op instrumenten waarvan meer effect te verwachten is.

Argumenten

Effect klein en onduidelijk

De evaluatie van de twee experimenten met anoniem solliciteren laat zien dat het lastig is om een eenduidige conclusie te trekken over de werking van het instrument anonimiseren van sollicitatiebrieven. De eerste meting liet een zeker effect zien, maar dit wordt door de tweede meting niet bevestigd. Als we echter kijken naar de groepen directies en voor elk van hen de resultaten van beide metingen vergelijken, zien we in één van de groepen directies wel een klein effect. Omdat het in het onderzoek niet gaat om een oorzakelijkheidanalyse, is het moeilijk om aan te geven hoe het komt dat er soms wel sprake lijkt te zijn van effect en soms niet. De rapportage wijst in dit verband op de mogelijkheid dat subjectieve factoren een rol hebben gespeeld bij de brievenselectie, bijvoorbeeld verschillen in de manier waarop brieven worden beoordeeld, voorkeuren voor bepaalde briefstijlen of referenties in de brief en (on)bewuste voorkeuren op basis van beeldvorming over de sollicitant. Daarnaast kan toegenomen alertheid van leidinggevendenden bij de selectie juist door het experiment van invloed zijn geweest. Tot slot wordt de factor toeval genoemd. Het resultaat van het anonimiseren van sollicitatiebrieven is hiermee te 'mager', om het instrument voor langere periode in de organisatie in te zetten. Dit zeker gezien de administratieve inzet (ongeveer 0,5 fte) die ervoor nodig is

Andere instrumenten effectiever

Van andere instrumenten verwachten we meer effect als het gaat om het bereiken van meer diversiteit in de organisatie en meer specifiek om het vergroten van het aandeel allochtone medewerkers. Deze instrumenten maken deel uit van de verschillende projecten in het kader van de HRM-agenda 2008-2009:

- **Bewustwording van leidinggevendenden.** Twee pilotworkshops zijn gehouden om leidinggevendenden zich meer bewust te maken van (onbewuste) vooroordelen die een rol kunnen spelen, bijvoorbeeld bij de selectie van nieuwe medewerkers. Verdere uitwerking van dit instrument vindt plaats binnen het project 'leiderschap'.
- **Gerichter werven.** Binnen het project 'arbeidscommunicatie' wordt onderzocht hoe we gerichtere groepen op de arbeidsmarkt kunnen benaderen. Achtergrond hiervan is enerzijds de krappere wordende arbeidsmarkt, waardoor we gedwongen zijn om ons op andere segmenten van de arbeidsmarkt te richten, anderzijds zal het gericht benaderen van bepaalde groepen via meer gerichte kanalen leiden tot een meer divers personeelsbestand en een betere afspiegeling van diverse groepen in de samenleving. De vraag of we hier streefcijfers voor moeten vaststellen blijft actueel; de discussie hierover zal dit jaar gevoerd worden. Bij gerichtere werving hoort ook de inzet van alternatieve wervingsinstrumenten. Een voorbeeld hiervan is het zogenaamde speeddaten, waarbij met veel kandidaten korte gesprekken gevoerd worden.
- **Allochtone stagiaires.** In 2007 is het streefaantal van 80 stages (van minimaal 2 maanden) ruimschoots gehaald. Gebleken is echter ook dat daarbinnen het aandeel allochtone stagiaires achterblijft. Allochtone stagiaires melden zich in mindere mate 'spontaan' aan dan autochtone stagiaires. Zie hiervoor ook het stageverslag 2007. In

2008 gaan we allochtone stagiaires meer actief benaderen. Ook zullen we actiever stimuleren dat stagiaires instromen in de organisatie.

- **Doorstroommogelijkheden.** Binnen het diversiteitbeleid gaat het niet alleen om het creëren van instroommogelijkheden voor diverse groeperingen, ook de doorstroommogelijkheden verdienen aandacht. Het Sociaal Jaarverslag laat zien dat de doorstroom naar hogere functieniveaus voor bepaalde groepen niet vanzelf verloopt. Allochtonen zijn nog steeds vooral te vinden in de lagere schaalniveaus. Het 'Huis van je Toekomst', dat ook onderdeel vormt van de HRM-agenda 2008-2009, richt zich niet speciaal op bepaalde doelgroepen, maar zal medewerkers in het algemeen meer mogelijkheden bieden om zelf actief met hun loopbaan aan de slag te gaan. Ook allochtone medewerkers kunnen hiermee hun doorstroommogelijkheden vergroten.
- **Interactief inhoud geven aan beleid.** Momenteel worden verschillende groepen actief betrokken bij het concreet maken van nieuw beleid op P&O-gebied. Zo worden senioren ingeschakeld bij het inhoud geven aan seniorenbeleid. Ook vinden bijeenkomsten met jongeren binnen de organisatie plaats. Op dezelfde wijze zal een 'netwerk' van allochtone medewerkers betrokken worden, tevens als opvolging van het GAON (Gemeentelijk Allochtonen Overleg) dat zichzelf onlangs heeft opgeheven.

Gunstige neveneffecten

Hoewel het directe effect van geanonimiseerd solliciteren onduidelijk en waarschijnlijk gering is, zien we de volgende gunstige neveneffecten van de experimenten:

1. Door het anonimiseren van sollicitatiebrieven is diversiteit een thema geweest dat gedurende twee jaar veel aandacht binnen en buiten de organisatie heeft gekregen. De bijdrage van de experimenten aan bewustwording rond het thema diversiteit moet niet worden onderschat.
2. Daarnaast laten de experimenten andere interessante zaken zien. De gegevensverzameling van alle sollicitanten levert veel informatie op over wie bij gemeente Nijmegen solliciteren. Hiermee doen we ons voordeel bij het ontwikkelen van arbeidsmarktcommunicatie.
3. Verder zien we dat gedurende twee keer een half jaar het totale sollicitantenbestand voor 17% bestaat uit allochtonen, hetgeen een goede afspiegeling is van deze groep in de samenleving.
4. Tenslotte zien we in beide metingen dat allochtone sollicitanten als ze op gesprek komen een even grote kans hebben om aangenomen te worden als autochtone sollicitanten.

4 Financiën

De experimenten zijn uitgevoerd binnen de bestaande formatie (0,5 fte); het stoppen van het experiment heeft geen financiële consequenties.

De inzet van de andere hier genoemde instrumenten op het gebied van diversiteit is opgenomen in de bijbehorende voorstellen op het gebied van leiderschap, stagebeleid, werving&selectiebeleid en arbeidsmarktcommunicatie. Ook de financiering wordt daarin geregeld.

5 Communicatie

Het onderzoek en collegebesluit blijven onder embargo tot de perspresentatie op 24 april.

- Het collegebesluit wordt op de gebruikelijke wijze via de besluitenlijsten gecommuniceerd.
- De Raad wordt via bijgevoegde brief geïnformeerd.
- De pers wordt geïnformeerd via een perspresentatie.

Vervolgvel

4

- Via Binnenwerk en Persoonlijk informeren we medewerkers en leidinggevenden over de uitkomsten van het onderzoek. Het onderzoek komt op de gemeentelijke site.
- Leden van de Ondernemingsraad en de Adviescommissie Allochtonen ontvangen de rapportage met een aanbiedingsbrief.

6 Uitvoering en evaluatie

De inzet van de genoemde instrumenten vindt plaats binnen de projecten van de HRM-agenda 2008.

7 Risico's

Er zijn geen risico's verbonden aan deze besluiten.