

Rapportage 'anonimiseren van sollicitatiebrieven'  
Evaluatie eerste en tweede meting

Gemeente Nijmegen  
Directie Concernstaf  
Afdeling P&O Beleid  
Nijmegen, 10 april 2008

## Inhoudsopgave

Samenvatting en eindconclusie	3
1. Inleiding	7
1.1. Achtergrond en doel onderzoek	
1.2. Opzet onderzoek	
1.3. Definitie allochtoon	
1.4. Opzet rapportage	
2. Feiten en kenmerken	10
2.1. Indeling groepen	
2.2. Vacatures	
2.3. Sollicitanten	
3. Resultaten	13
3.1. Resultaten eerste meting	
3.2. Resultaten tweede meting	
3.3. Vergelijking eerste en tweede meting	
3.4. Overige resultaten	
4. Conclusie	20
Bijlage 1: kenmerken van sollicitanten	22

## **samenvatting en eindconclusie**

### Achtergrond en doel

In 2006 en 2007 hebben bij de gemeente Nijmegen twee experimenten (metingen) met het anonimiseren van sollicitatiebrieven plaatsgevonden. Aanleiding voor de eerste meting was het besluit van het college om met het anonimiseren te experimenteren. Na een raadsmotie in juli 2006 is vervolgens besloten om het experiment te beperken tot een half jaar. Doel van het experiment is te onderzoeken of de kansen voor allochtone sollicitanten om te worden uitgenodigd voor een eerste sollicitatiegesprek verbeteren als de sollicitatiebrieven worden geanonimiseerd. De uitkomsten van de eerste meting hebben geleid tot het collegebesluit om de meting te herhalen om te kijken of dit zou leiden tot bevestiging van de resultaten.

### Opzet experiment

De eerste meting vond plaats tussen 1 augustus 2006 en 1 februari 2007, de tweede tussen 1 mei 2007 en 1 januari 2008. Bij de eerste meting zijn de directies van de gemeente Nijmegen verdeeld in twee groepen: de anonieme directies, waar anonimiseren van de sollicitatiebrieven plaatsvond, en de niet-anonieme directies, waar dat niet gebeurde. In de tweede meting zijn deze directies omgedraaid: anonimiseren van de brieven vond nu plaats in de andere groep directies. Anonimiseren hield in het weglakken van naam, geboorteplaats, nationaliteit, land van herkomst en e-mailadres van de sollicitant. Gedurende de onderzoeksperiode zijn gegevens over vacatures en sollicitanten verzameld. Voor de termen allochtoon en autochtoon hanteren we geen van de gebruikelijke definities. Het onderscheid tussen de twee groepen is gemaakt op basis van een Nederlands (autochtoon), dan wel een niet-Nederlands klinkende achternaam (allochtoon). Het toedelen van de naam tot een bepaalde groep is gedaan door drie personen die dit onafhankelijk van elkaar hebben gedaan. De evaluatie van de experimenten is uitgevoerd door de afdeling P&O Beleid in samenwerking met de afdeling Onderzoek en Statistiek.

### Vacatures en sollicitanten

In de eerste meting is sprake van 37 vacatures (voor 56 functies); hierop hebben in totaal 1200 sollicitanten gereageerd. In de tweede meting betreft het 48 vacatures (voor 68 functies) en gaat het in totaal om bijna 1400 sollicitanten. In de tweede meting ligt het gevraagde opleidingsniveau gemiddeld hoger dan in de eerste meting: 69% op HBO/WO-niveau (eerste meting 43%). Dit weerspiegelt zich in het opleidingsniveau van de sollicitanten, dat ook in de tweede meting gemiddeld hoger ligt. In beide metingen is het totale aandeel allochtone sollicitanten even groot: 17% allochtoon en 83% autochtoon. Daarnaast zien we in beide metingen dat er onder de allochtone sollicitanten in vergelijking met de autochtone sollicitanten meer jongeren en meer vrouwen zijn. In de tweede meting is het aandeel sollicitanten met een hoog opleidingsniveau groter bij de autochtone dan bij de allochtone sollicitanten.

### Resultaten eerste meting

De eerste meting laat zien dat bij de directies waar anonimiseren van de brieven plaatsvindt allochtone en autochtone sollicitanten in gelijke mate worden uitgenodigd: zowel van de allochtone sollicitanten als van de autochtone sollicitanten wordt 10% voor een gesprek uitgenodigd (verschil van 0%). Bij de directies waar anonimiseren niet plaatsvindt, zien we wel verschil: van de allochtone sollicitanten wordt 9% uitgenodigd voor een gesprek en van de autochtone sollicitanten 16% (verschil van 7%). Bij de eerste meting lijkt dus sprake te zijn van een zeker effect.

Een oorzakelijk verband kan hier echter niet worden vastgesteld. Ook andere factoren kunnen een rol hebben gespeeld. In de evaluatie van deze eerste meting hebben we geconstateerd dat

kenmerken van de sollicitanten als leeftijd, geslacht en opleidingsniveau geen samenhang vertonen met de mate waarin allochtone en autochtone sollicitanten worden uitgenodigd. Wel kunnen subjectieve factoren een rol hebben gespeeld bij de brievenselectie. We denken dan aan 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. Bovendien kan er sprake zijn geweest van toeval: misschien waren de geconstateerde verschillen ook aangetroffen zonder het experiment. Tenslotte merkten we op dat het niet was uitgesloten dat leidinggevend en juist door het experiment alerter waren geworden bij de selectie, met name waar het de etnische achtergrond van de sollicitant betreft.

*Percentage uitgenodigde sollicitanten eerste meting  
( in % van de betreffende groep sollicitanten)*

	Anonieme directies	Niet-anonieme directies
Allochtoon	10 %	9 %
Autochtoon	10 %	16 %
Vershil	0%	7%

*Leeswijzer: een verschil van 0% geeft aan dat allochtone en autochtone sollicitanten in gelijke mate zijn uitgenodigd. Hoe groter het verschil, hoe meer verschil er is in de mate waarin beide groepen zijn uitgenodigd.*

Resultaten tweede meting

Bij de tweede meting zien we dit effect niet opnieuw optreden. Daar is bij de anonieme en de niet-anonieme directies (de groepen zijn nu omgedraaid) de mate waarin allochtone en autochtone sollicitanten worden uitgenodigd ongeveer gelijk. In beide gevallen zien we een zeer klein verschil (van 2%) in de mate waarin allochtone en sollicitantanten zijn uitgenodigd<sup>1</sup>.

*Percentage uitgenodigde sollicitanten tweede meting  
( in % van de betreffende groep sollicitanten)*

	Anonieme directies	Niet-anonieme directies
Allochtoon	20 %	16 %
Autochtoon	22 %	18 %
Vershil	2%	2%

*Leeswijzer: een verschil van 0% geeft aan dat allochtone en autochtone sollicitanten in gelijke mate zijn uitgenodigd. Hoe groter het verschil, hoe meer verschil er is in de mate waarin beide groepen zijn uitgenodigd.*

<sup>1</sup>Het niveau van de percentages ligt in de tweede meting hoger dan in de eerste meting, omdat hier in totaal meer sollicitanten zijn uitgenodigd. Dit is niet van invloed op het onderzoek, immers het gaat om de grootte van de verschillen.

### Vergelijking binnen de groepen

Naast deze vergelijking tussen de metingen is het ook mogelijk een vergelijking binnen de groepen te maken. We beschikken nu immers over twee groepen directies waarin in beide gevallen een half jaar de brieven wel zijn geanonimiseerd en waarin dat een half jaar niet is gebeurd. Dezelfde resultaten als hierboven zijn nu per groep directies bij elkaar gezet. Voor het gemak spreken we over groep 1 (eerste meting geanonimiseerd) en groep 2 (tweede meting geanonimiseerd).

#### *Percentage uitgenodigde sollicitanten in groep 1, eerste en tweede meting (in % van de betreffende groep sollicitanten)*

	niet anonimiseren (tweede meting)	wel anonimiseren (eerste meting)
Allochtoon	16 %	10 %
Autochtoon	18 %	10 %
Verskil	2%	0%

*Leeswijzer: een verschil van 0% geeft aan dat allochtone en autochtone sollicitanten in gelijke mate zijn uitgenodigd. Hoe groter het verschil, hoe meer verschil er is in de mate waarin beide groepen zijn uitgenodigd.*

#### *Percentage uitgenodigde sollicitanten in groep 2, eerste en tweede meting (in % van de betreffende groep sollicitanten)*

	niet anonimiseren (eerste meting)	wel anonimiseren (tweede meting)
Allochtoon	9 %	20 %
Autochtoon	16 %	22 %
Verskil	7%	2%

*Leeswijzer: een verschil van 0% geeft aan dat allochtone en autochtone sollicitanten in gelijke mate zijn uitgenodigd. Hoe groter het verschil, hoe meer verschil er is in de mate waarin beide groepen zijn uitgenodigd.*

In groep 1 gaat het om een klein verschil tussen de eerste en de tweede meting wat betreft de mate waarin allochtone en autochtone kandidaten zijn uitgenodigd (resp. 2% en 0%). In groep 2 zien we echter een wat groter verschil tussen beide metingen (resp. 7% en 2%). Kortom: in groep 1 is sprake van weinig of geen effect van het anonimiseren van de brieven, maar in groep 2 zien we wel een licht effect optreden.

Zoals we al bij de resultaten van de eerste meting aangaven, gaat het in dit onderzoek niet om een oorzakelijkheidanalyse. We constateren slechts het optreden van verschillen. Dus ook bij het optreden van dit kleine verschil in groep 2 weten we niet zeker of het anonimiseren van

sollicitatiebrieven (alleen) hiervoor verantwoordelijk is. Ook hierbij kunnen de eerder genoemde andere factoren een rol spelen, zowel bij het optreden van het verschil in groep 2 als bij het optreden van geen verschil in groep 1.

#### Aanname voor de functie

Hoewel het eigenlijk buiten het bereik van dit onderzoek valt - dit is immers alleen gericht op het effect van anonimiseren van de brieven op het uitnodigen van sollicitanten - hebben we ook gekeken naar de percentages allochtone en autochtone sollicitanten die uiteindelijk zijn aangenomen. In de eerste meting zagen we al dat, als allochtone sollicitanten worden uitgenodigd voor een eerste gesprek, ze daarna ongeveer evenveel kans maken als autochtone sollicitanten om de functie te krijgen. De tweede meting bevestigt dit beeld.

#### Eindconclusie

Na twee experimenten (metingen) met het anonimiseren van sollicitatiebrieven kunnen we niet zeggen dat het instrument totaal geen effect heeft. Maar ook kunnen we niet beweren dat het instrument altijd en overal zijn doorwerking heeft. Omdat het in dit onderzoek niet gaat om een oorzakelijkheidsanalyse, is het moeilijk om aan te geven hoe het komt dat er soms wel effect lijkt te zijn en soms niet. Het resultaat kan op toeval berusten en bij het optreden van een zeker effect kunnen subjectieve factoren een rol spelen, die niet gemeten zijn en vaak ook moeilijk gemeten kunnen worden.

# 1. Inleiding

## 1.1 Achtergrond en doel onderzoek

Een regelmatig terugkerende klacht van allochtone sollicitanten is dat werkgevers hen niet uitnodigen voor een sollicitatiegesprek vanwege hun afkomst. Of dat werkelijk de reden is, en of dat ook gebeurt bij de gemeente Nijmegen is moeilijk vast te stellen. Mogelijke discriminatie 'aan de poort' zou wellicht bemoeilijkt te kunnen worden door ontvangen sollicitatiebrieven te anonimiseren. Om te onderzoeken of dit instrument ook daadwerkelijk effect heeft, heeft het college van de gemeente Nijmegen besloten hiermee te experimenteren. Naar aanleiding van een raadsmotie in juli 2006 is de proef beperkt tot een half jaar.

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.

De evaluatie van dit eerste experiment in maart 2007 gaf resultaten die wezen in de richting van een zeker effect van het anonimiseren van de brieven. Allochtone sollicitanten leken in deze proef meer kans te hebben om uitgenodigd te worden voor een eerste sollicitatiegesprek in situaties waarin het experiment is ingevoerd dan in situaties waarin dat niet het geval is. Het was echter niet met zekerheid te zeggen dat dit verschil alleen veroorzaakt werd door het anonimiseren van sollicitatiebrieven. Geconstateerd werd dat ook andere factoren hierin een rol konden spelen.

Om het effect nogmaals te meten en met meer zekerheid vast te stellen heeft het college in april 2007 besloten om het experiment met het anonimiseren van sollicitatiebrieven met een half jaar te verlengen.

Deze rapportage behandelt zowel de resultaten van het eerste als van het tweede experiment en vergelijkt op belangrijke onderdelen de resultaten van beide metingen.

## 1.2 Opzet onderzoek

Het eerste en het tweede experiment (we zullen in het vervolg spreken over eerste en tweede meting) zijn op dezelfde wijze opgezet. In beide gevallen is er sprake van een onderzoeksgroep en een controlegroep. De groep (directies) waar de meting is uitgevoerd wordt in het onderzoek gezien als de onderzoeksgroep. De groep (directies) waar de meting niet is uitgevoerd wordt beschouwd als de controlegroep. We spreken in dit verband van een zogenaamde quasi experimentele onderzoekopzet<sup>2</sup>.

In de eerste meting bestond de controlegroep uit de directies Stadsbedrijven, Wijk en Stad, en Grondgebied. De vier andere directies Inwoners, Concernstaf, Bestuurstaf en Brandweer

---

<sup>2</sup> In experimentele onderzoekdesigns 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 onderzoekopzet in strikte zin, maar van een quasi experimenteel onderzoek.

vormden de controlegroep. In de tweede meting zijn de onderzoekgroep- en controlegroep omgedraaid. De directies Inwoners, Concernstaf, Bestuurstaf, Brandweer vormden dit keer de onderzoekgroep; de directies Stadsbedrijven, Wijk en Stad, Grondgebied waren nu de controlegroep.

In de directies van de onderzoekgroep vond het anonimiseren van sollicitatiebrieven plaats. Dit hield in dat in alle sollicitatiebrieven de naam, geboorteplaats, nationaliteit, land van herkomst en e-mailadres van de sollicitant werden weggelakt. De brievenselectie vond plaats op basis van deze geanonimiseerde brieven. Tijdens de sollicitatiegesprekken waren de sollicitanten uiteraard niet meer anoniem. Zowel bij de directies van de onderzoekgroep als van de controlegroep zijn gedurende de onderzoeksperiode gegevens verzameld over vacatures, sollicitatiebrieven en brievenselectie.

De eerste meting was van 1 augustus 2006 tot 1 februari 2007, de tweede van 1 mei 2007 tot 1 januari 2008. De tweede meting heeft daarmee 2 maanden langer geduurd dan de eerste. Reden hiervoor is dat in oktober 2007 bleek dat het aantal sollicitanten in de directies waar de brieven werden geanonimiseerd aanzienlijk lager zou uitkomen dan het aantal sollicitanten bij de anonieme directies in de eerste meting. Om een goede vergelijking mogelijk te maken was ongeveer hetzelfde aantal sollicitanten nodig. Daarom is besloten tot verlenging met twee maanden, waarna we konden beschikken over het vereiste aantal.

Bij beide metingen zijn zowel van vacatures als sollicitanten enkele kenmerken geregistreerd. Bij de sollicitanten betreft dat: opleidingsniveau, geslacht, leeftijd, allochtoon/autochtoon. Van de vacante functies is het schaalniveau geregistreerd. Deze gegevens dienen om te kijken of er grote verschillen bestaan die de metingen kunnen beïnvloeden. Het kan daarbij bijvoorbeeld gaan om verschillen in het niveau van de vacatures in onderzoek- en controlegroep of verschillen in kenmerken van de groepen allochtone en autochtone sollicitanten.

Tijdens de eerste meting zijn enkele gesprekken gehouden met leidinggevenden om te kijken hoe zij tegen het instrument 'anonimiseren van sollicitatiebrieven' aankeken. Deze gesprekken zijn bij de tweede meting niet herhaald, omdat we verwachtten dat dit geen informatie zou toevoegen. Over de gesprekken is gerapporteerd in de eerste evaluatie. In deze rapportage komen we hier niet meer op terug.

Hoewel het eigenlijk buiten het bereik van dit onderzoek valt - dit is immers alleen gericht op het effect van anonimiseren van de brieven op het uitnodigen van sollicitanten - hebben we ook gekeken naar de percentages allochtone en autochtone sollicitanten die zijn aangenomen.

### **1.3 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 vaak niet uit de brief of het cv gehaald kunnen worden.

Daarom is uitgegaan van de achternaam van sollicitanten. Personen met een niet-westers klinkende naam zijn als allochtoon gerekend, personen met een Nederlands of westers klinkende naam als autochtoon. Dit sluit goed aan bij de veronderstelling die de basis vormt van het

experiment met anonimiseren van sollicitatiebrieven, namelijk dat de achternaam een rol kan spelen bij het uitnodigen voor een eerste sollicitatiegesprek. Veronderstelling hierbij is verder dat dit met name speelt als het gaat om niet-westers klinkende achternamen. Namen die westers klinken (bijvoorbeeld Duits, Frans of Engels) worden daarom voor dit onderzoek niet als allochtoon beschouwd.

Om willekeur bij het maken van onderscheid tussen allochtonen en niet-allochtonen op basis van de naam te voorkomen, zijn, zowel bij de eerste als de tweede meting, drie personen onafhankelijk van elkaar betrokken geweest bij het toedelen van de naam tot de categorieën allochtoon of autochtoon. In deze rapportage worden verder de termen allochtoon en autochtoon gehanteerd, zonder steeds te melden dat deze indeling op basis van de achternaam gemaakt is.

#### **1.4 Opzet rapportage**

De rapportage is als volgt ingedeeld.

Hoofdstuk 2 behandelt een aantal feiten en kenmerken van de beide metingen. De indeling in onderzoek- en controlegroep komt aan de orde. Vervolgens worden aantallen vacatures en sollicitanten besproken, waarbij we ook aandacht besteden aan enkele kenmerken van deze vacatures en sollicitanten.

In hoofdstuk 3 volgen de resultaten van beide metingen, waarna deze met elkaar worden vergeleken. Tot slot van dit hoofdstuk kijken we naar de percentages allochtone en autochtone sollicitanten die zijn aangenomen.

De rapportage eindigt met een conclusie in hoofdstuk 4.

## 2 Feiten en kenmerken

### 2.1 Indeling groepen

De indeling van de gemeentelijke directies in twee groepen is gemaakt op basis van twee kenmerken:

- het totale aantal medewerkers;
- het aandeel allochtone medewerkers.

Gestreefd is naar een indeling in twee groepen met een ongeveer gelijk aantal medewerkers en een vergelijkbaar aandeel allochtonen. De twee grootste directies met de meeste allochtone medewerkers, Directie Inwoners en Directie Stadsbedrijven, zijn daarom in verschillende groepen ingedeeld. De andere directies zijn hier omheen gegroepeerd.

Dit heeft geleid tot een groep, bestaande uit de directies Stadsbedrijven, Grondgebied, Wijk en Stad met 1055 medewerkers, waarvan 6% allochtoon (cijfers per 1 januari 2007); en een groep, bestaande uit de directies Inwoners, Concernstaf, Bestuurstaf, Brandweer, met 909 medewerkers, waarvan 9% allochtoon.

Bij de eerste meting vormde de groep bestaande uit de directies Stadsbedrijven, Grondgebied, Wijk en Stad de onderzoekgroep, waarin de sollicitatiebrieven werden geanonimiseerd. De directies Inwoners, Concernstaf, Bestuurstaf, Brandweer waren de controlegroep, waarin geen brieven werden geanonimiseerd. Bij de tweede meting zijn deze groepen omgedraaid: onderzoekgroep was nu controlegroep en andersom. Voor het gemak spreken we in deze rapportage over anonieme directies en niet-anonieme directies, waarbij in de gaten moet worden gehouden dat dit in de eerste en de tweede meting andere directies betreft.

### 2.2 Vacatures

Gedurende de eerste meting, van 1 augustus 2006 tot 1 januari 2007 zijn in totaal 37 sollicitatieprocedures afgerond. In de tweede meting, van 1 mei 2007 tot 1 januari 2008 betrof het 48 sollicitatieprocedures. Een aantal procedures/vacatures had betrekking op meer dan één functie. In de eerste meting ging het in totaal om 56 functies (20 bij de anonieme en 36 bij de niet-anonieme directies), in de tweede meting om 68 functies (36 bij de anonieme en 32 bij de niet-anonieme directies). Het aantal vacatures en functies ligt bij de tweede meting hoger dan bij de eerste meting. Belangrijkste oorzaak hiervoor is de langere looptijd van de tweede meting. Tabel 1a en 1b geven het aantal procedures/vacatures weer gedurende de eerste meting en de tweede meting, onderverdeeld naar het gevraagde opleidingsniveau (absoluut en relatief).

Tabel 1a Vacatures eerste meting

	anonieme directies	niet-anonieme directies
LBO/MBO	10 (59%)	11 (55%)
HBO	5 (29%)	5 (25%)
WO	2 (12%)	4 (20%)
totaal	17 (100%)	20 (100%)

Tabel 1b Vacatures tweede meting

	anonieme directies	niet-anonieme directies
LBO/MBO	7 (29%)	10 (42%)
HBO	13 (54%)	6 (25%)
WO	4 (17%)	8 (33%)
<b>totaal</b>	<b>24 (100%)</b>	<b>24 (100%)</b>

In de tweede meting ligt het gevraagde opleidingsniveau gemiddeld hoger dan in de eerste meting. In de eerste meting lag 43% van de vacatures op HBO/WO-niveau, in de tweede meting was dat 69%. In de tweede meting valt met name het relatief grote aantal vacatures op HBO-niveau bij de anonieme directies op, zowel in vergelijking met de niet-anonieme directies, als met beide groepen directies in de eerste meting.

### 2.3 Sollicitanten

Tabel 2a en b geven het aantal allochtone en autochtone sollicitanten weer in de eerste en de tweede meting (absoluut en relatief).

Tabel 2a Sollicitanten eerste meting

	Anonieme directies	Niet-anonieme directies	Totaal
Allochtoon	103 (16%)	104 (19%)	207 (17%)
Autochtoon	560 (84%)	433 (81%)	993 (83%)
<b>Totaal</b>	<b>663 (100%)</b>	<b>537 (100%)</b>	<b>1200 (100%)</b>

Tabel 2b Sollicitanten tweede meting

	Anonieme directies	Niet-anonieme directies	Totaal
Allochtoon	123 (19%)	117 (15%)	240 (17%)
Autochtoon	514 (81%)	639 (85%)	1153 (83%)
<b>Totaal</b>	<b>637 (100%)</b>	<b>756 (100%)</b>	<b>1393 (100%)</b>

De tabellen laten zien dat de totale groep sollicitanten in de tweede meting groter is dan in de eerste meting (resp. 1393 en 1200). Het verschil is voornamelijk terug te voeren op een groter aantal sollicitanten bij de niet-anonieme directies. Om een goede vergelijking mogelijk te maken tussen beide metingen, was het noodzakelijk om bij de anonieme directies een ongeveer gelijk aantal sollicitanten te hebben. Na zes maanden was dit bij de anonieme directies zeker nog niet het geval (bij de niet-anonieme directies wel), waardoor het experiment met twee maanden is verlengd. In deze twee maanden is het doel voor de anonieme directies bereikt, maar voor de niet-anonieme directies heeft dit tot een groter aantal sollicitanten geleid dan in de eerste meting.

Opvallend is dat het aandeel allochtone sollicitanten in beide metingen exact gelijk is: in beide gevallen is 17% van de totale groep sollicitanten (niet-westers) allochtoon. Dit is overigens wat etnische afkomst betreft een redelijke afspiegeling van de samenleving. Het aandeel (niet-westerse) allochtonen in de potentiële beroepsbevolking van Nijmegen (15 t/m 64-jarigen) ligt rond de 12% (Stadsgetallen; peildatum 1 januari 2008).

Tweede opvallende punt is dat ook de verschillen tussen beide groepen in de metingen gelijk blijven: in beide metingen zien we dat er verhoudingsgewijs iets meer allochtone kandidaten solliciteren bij de groep directies Inwoners, Concernstaf, Bestuurstaf, Brandweer dan bij de andere groep directies (resp. 19% en 15/16%).

Bij het uitvoeren van beide metingen is de leeftijd, het opleidingsniveau en het geslacht van de sollicitanten geregistreerd. Hiermee kunnen we zien of de verschillende groepen sollicitanten (in onderzoeksgroep en controlegroep, allochtoon en autochtoon, eerste en tweede meting) vergelijkbaar zijn. Opvallende verschillen zouden immers de meting kunnen beïnvloeden. De tabellen over deze kenmerken zijn te vinden in de bijlage. De meest opvallende zaken hierin zijn:

- De allochtone sollicitanten zijn, vergeleken met de autochtone sollicitanten, wat jonger. Dit geldt voor beide groepen directies in beide metingen. De tabellen laten zien dat er in verhouding meer allochtonen jonger dan 30 solliciteren dan autochtonen. Bij de groep 45 - 65 jaar treffen we juist minder allochtonen aan. De middengroep 30 - 45 jaar is in beide groepen sollicitanten even sterk vertegenwoordigd.
- Ook geldt over de hele linie dat onder de allochtone sollicitanten relatief meer vrouwen voorkomen.
- Wat betreft het opleidingsniveau zijn de verschillen minder duidelijk. Het gemiddelde opleidingsniveau ligt in de tweede meting over de hele breedte wat hoger. Dit is uiteraard gerelateerd aan het grotere aantal vacatures op HBO/WO niveau in de tweede meting. Daarbij valt op dat in de tweede meting zowel bij de anonieme als de niet-anonieme directies het aandeel sollicitanten met een hoog opleidingsniveau groter is bij de autochtone dan bij de allochtone sollicitanten. De allochtone sollicitanten scoren hoger op de categorie 'midden'. In de eerste meting treffen we dit verschil wel aan bij de niet-anonieme directies, maar niet bij de anonieme directies.

De hier geconstateerde verschillen worden meegenomen bij de analyse van de gegevens in het volgende hoofdstuk. Naast etnische afkomst kunnen immers ook kenmerken als leeftijd, geslacht en opleidingsniveau een rol spelen bij de selectie voor een sollicitatiegesprek.

### 3 Resultaten

#### 3.1 Resultaten eerste meting

Tabel 3a en b geven de resultaten van de eerste meting weer: hoeveel sollicitanten zijn uitgenodigd voor een eerste gesprek bij de anonieme en niet-anonieme directies, onderverdeeld in de categorieën allochtoon en autochtoon. Over deze resultaten is al uitgebreider gerapporteerd in de evaluatie van deze meting.

*Tabel 3a Aantal uitgenodigde sollicitanten eerste meting*

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

*Tabel 3b Percentage uitgenodigde sollicitanten eerste meting  
(in % van de betreffende groep sollicitanten)*

	Anonieme directies	Niet-anonieme directies
Allochtoon	10 %	9 %
Autochtoon	10 %	16 %
verschil	0%	7%

*Leeswijzer: een verschil van 0% geeft aan dat allochtone en autochtone sollicitanten in gelijke mate zijn uitgenodigd. Hoe groter het verschil, hoe meer verschil er is in de mate waarin beide groepen zijn uitgenodigd.*

In totaal zijn er tijdens de eerste meting 140 sollicitanten uitgenodigd voor een eerste gesprek, 63 bij de anonieme directies en 77 bij de niet-anonieme directies. Tabel 3a geeft aan hoeveel daarvan allochtoon en autochtoon waren. In tabel 3b zijn deze 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 zijn uitgenodigd voor het eerste gesprek: zowel van de allochtonen als van de autochtonen die hebben gesolliciteerd is 10% uitgenodigd (verschil van 0%). In de directies waar geen anonimiseren 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% (verschil van 7%). We constateren hier dus een verschil in

de mate waarin allochtone sollicitanten werden uitgenodigd ten opzichte van autochtone sollicitanten tussen de anonieme en de niet-anonieme directies.

In de evaluatie van de eerste meting kwam de vraag aan de orde waardoor dit verschil veroorzaakt wordt. Immers, het bovenstaande is slechts de constatering van een verschil, maar zegt niet direct iets over de oorzaak hiervan, omdat het verband niet door middel van een causaliteit- of oorzakelijkheidanalyse vastgesteld kon worden. Er kan daarom niet zondermeer gesteld worden dat het geconstateerde verschil (alleen) te wijten is aan de meting. 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. Bij nadere analyses is echter geen samenhang gevonden in de mate waarin allochtone en autochtone sollicitanten zijn uitgenodigd en de verschillen in opleidingsniveau, geslacht en leeftijd.

Daarmee is echter de invloed van andere factoren niet uitgesloten. In de eerste evaluatie hebben we erop gewezen dat er sprake kan zijn geweest van toeval: misschien waren de geconstateerde verschillen ook aangetroffen zonder experiment. Ook kunnen subjectieve factoren een rol hebben gespeeld bij de brievenselectie. We denken dan aan 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. Tenslotte merkten we op dat het niet was uitgesloten dat leidinggevend en juist door het experiment alerter waren geworden bij de selectie, met name waar het de etnische achtergrond van de sollicitant betreft.

### 3.2 Resultaten tweede meting

Bij de tweede meting zijn in totaal 272 sollicitanten uitgenodigd voor een eerste gesprek, 140 bij de anonieme en 132 bij niet-anonieme directies. Tabel 4a laat zien hoe de verdeling van allochtone en autochtone kandidaten over de twee groepen directies was. In tabel 4b zijn de aantallen uitgenodigde allochtone en autochtone sollicitanten weergegeven als percentage van het aantal allochtone en autochtone kandidaten dat gesolliciteerd heeft.

*Tabel 4a      Aantal uitgenodigde sollicitanten tweede meting*

	Anonieme directies	Niet-anonieme directies
Allochtoon	25	19
Autochtoon	115	113
Totaal	140	132

*Tabel 4b Percentage uitgenodigde sollicitanten tweede meting  
(in % van de betreffende groep sollicitanten)*

	Anonieme directies	Niet-anonieme directies
Allochtoon	20 %	16 %
Autochtoon	22 %	18 %
verschil	2%	2%

*Leeswijzer: een verschil van 0% geeft aan dat allochtone en autochtone sollicitanten in gelijke mate zijn uitgenodigd. Hoe groter het verschil, hoe meer verschil er is in de mate waarin beide groepen zijn uitgenodigd.*

Te zien is dat bij beide groepen directies de verschillen tussen de mate waarin allochtone en autochtone sollicitanten zijn uitgenodigd klein zijn. Bij de anonieme directies is 20% van de allochtone sollicitanten uitgenodigd en 22% van de autochtone sollicitanten (verschil van 2%). Bij de niet-anonieme directies gaat het om 16% van de allochtone en 18% van de autochtone sollicitanten (verschil van 2%). In beide groepen directies gaat het dus om een klein verschil van 2%. We kunnen zeggen dat in de situatie waarin sollicitatiebrieven zijn geanonimiseerd en in de situatie waarin dat niet is gebeurd, allochtone en autochtone sollicitanten in ongeveer gelijke mate zijn uitgenodigd<sup>3</sup>.

Ook hier is gekeken in hoeverre leeftijd, geslacht en opleidingsniveau van de sollicitanten van invloed kan zijn geweest op de uitnodiging voor het eerste gesprek. Uit de analyse blijkt dat er niet of nauwelijks samenhang is tussen deze kenmerken en de mate waarin allochtone en autochtone sollicitanten zijn uitgenodigd. Onder de allochtone sollicitanten bevinden zich wel meer vrouwen, maar uit de cijfers blijkt tevens dat mannen en vrouwen in gelijke mate worden uitgenodigd. Wat leeftijd betreft, zien we dat de mate waarin 30-45 jarigen worden uitgenodigd iets groter is dan de mate waarin jongeren (< 30 jaar) of 45-65 jarigen worden uitgenodigd. Echter de groep 30-45 jarigen is bij de allochtone sollicitanten in even sterke mate vertegenwoordigd als bij de autochtone sollicitanten. Ook dit kenmerk kan de resultaten dus niet hebben beïnvloed. Het opleidingsniveau is verder nauwelijks van invloed. We zien met name in de tweede meting dat allochtonen sterker vertegenwoordigd zijn in de groep 'midden' dan in de groep 'hoog'. Echter er is slechts een gering verschil in de mate waarop sollicitanten uit beide groepen worden uitgenodigd.

### **3.3 Vergelijking eerste en tweede meting**

Wat zegt dit nu over het effect van het anonimiseren op de uitnodiging voor het eerste sollicitatiegesprek? We vergelijken de resultaten van de beide metingen met elkaar.

<sup>3</sup> Dat de percentages hier hoger zijn dan in de eerste meting komt omdat hier meer sollicitanten zijn uitgenodigd. Dit is niet van invloed op het onderzoek, immers het gaat om de grootte van de verschillen.

### *Vergelijking tussen de metingen*

Bij een vergelijking tussen de metingen kijken we of het resultaat van de eerste meting zich herhaalt bij de tweede meting, als de onderzoeksgroep en de controlegroep zijn omgedraaid. Bij de eerste meting leek, zoals uitgelegd, sprake van een zeker effect, waarbij echter de invloed van andere factoren niet is uitgesloten. Vastgesteld is dat bij de directies waar anonimiseren van de brieven plaatsvond allochtone en autochtone sollicitanten in gelijke mate werden uitgenodigd (0% verschil), terwijl dat bij de directies waar anonimiseren niet plaatsvond, niet het geval was. Daar maakten autochtone kandidaten meer kans om uitgenodigd te worden dan allochtone kandidaten (7% verschil).

Bij de tweede meting zien we dit effect niet opnieuw optreden. Daar is zowel bij de anonieme als de niet-anonieme directies de mate waarin allochtone en autochtone sollicitanten worden uitgenodigd ongeveer gelijk (klein verschil van 2%).

Een vergelijking tussen de resultaten van de twee metingen laat hiermee geen effect zien van het anonimiseren van sollicitatiebrieven. Het effect dat we zagen in de eerste meting wordt door de tweede meting niet bevestigd.

### *Vergelijking binnen de groepen*

Daarnaast is het echter ook mogelijk om de resultaten binnen de groepen directies te vergelijken. Immers, we beschikken nu over twee groepen directies waarin in beide gevallen een half jaar de brieven wel zijn geanonimiseerd en waarin dat een half jaar niet is gebeurd. Bij elk van beide groepen kijken we of de kans op het uitnodigen van allochtone sollicitanten verandert als de sollicitatiebrieven worden geanonimiseerd. Voor het gemak spreken we over groep 1 en groep 2. Tabel 5a en b laten voor de verschillende groepen directies de resultaten van beide metingen zien. In **groep 1** (Stadsbedrijven, Grondgebied, Wijk en Stad) is gedurende de eerste meting geanonimiseerd en gedurende de tweede meting niet. En in **groep 2** (Inwoners, Concernstaf, Bestuurstaf, Brandweer) zijn de brieven tijdens de eerste meting niet geanonimiseerd en tijdens de tweede meting wel.

*Tabel 5a Percentage uitgenodigde sollicitanten in groep 1, eerste en tweede meting (in % van de betreffende groep sollicitanten)*

	niet anonimiseren (tweede meting)	wel anonimiseren (eerste meting)
Allochtoon	16 %	10 %
Autochtoon	18 %	10 %
verschil	2%	0%

*Leeswijzer: een verschil van 0% geeft aan dat allochtone en autochtone sollicitanten in gelijke mate zijn uitgenodigd. Hoe groter het verschil, hoe meer verschil er is in de mate waarin beide groepen zijn uitgenodigd.*

*Tabel 5b Percentage uitgenodigde sollicitanten in groep 2, eerste en tweede meting (in % van de betreffende groep sollicitanten)*

	niet anonimiseren (eerste meting)	wel anonimiseren (tweede meting)
Allochtoon	9 %	20 %
Autochtoon	16 %	22 %
verschil	7%	2%

*Leeswijzer: een verschil van 0% geeft aan dat allochtone en autochtone sollicitanten in gelijke mate zijn uitgenodigd. Hoe groter het verschil, hoe meer verschil er is in de mate waarin beide groepen zijn uitgenodigd.*

Dit zijn dus dezelfde resultaten als gepresenteerd in tabel 3a/b en 4a/b, alleen op een andere manier bij elkaar gezet, namelijk gegroepeerd per groep directies.

Als we de resultaten op deze wijze groeperen, valt op dat het in groep 1 gaat om een klein verschil tussen de eerste en de tweede meting wat betreft de mate waarin allochtone en autochtone kandidaten zijn uitgenodigd (verschil van 2%). Het verschil is te klein om van betekenis te zijn.

In groep 2 zien we een groter verschil tussen de eerste en tweede meting wat betreft de mate waarin allochtone en autochtone sollicitanten zijn uitgenodigd. In de eerste meting, bij het niet-anonimiseren van de brieven, was de kans op uitnodiging voor autochtone sollicitanten groter dan voor allochtone sollicitanten (verschil van 7%). Bij de tweede meting, waarin wel sprake was van anonimiseren, was deze kans nagenoeg gelijk (klein verschil van 2%). Op basis hiervan kunnen we concluderen dat het anonimiseren van sollicitatiebrieven in groep 1 weinig of geen effect heeft gehad, maar dat er in groep 2 wel sprake lijkt te zijn van een licht effect. Het verschil in groep 2 is niet bijzonder groot, maar wel wat groter dan in groep 1.

Ook hierbij (net als bij het effect dat we in de evaluatie van de eerste meting constateerden) geldt de aantekening dat er sprake kan zijn van de invloed van andere factoren. We zien bij groep 2 een verschil optreden in het uitnodigen van allochtone sollicitanten in de situatie met en de situatie zonder anonimiseren van brieven, maar we kunnen (nog steeds) niet met zekerheid zeggen dat het anonimiseren van de brieven hiervan de (enige) oorzaak is. Er is immers geen sprake van een causaliteit- of oorzakelijkheidsanalyse. En in groep 1 zien we dit verschil in veel mindere mate.

Aan welke factoren denken we dan? Ook hier weer blijkt dat kenmerken van de sollicitanten als leeftijd, geslacht en opleidingsniveau geen samenhang vertonen met de geconstateerde verschillen. Andere factoren waar we aan denken zijn dezelfde factoren die ook al in de evaluatie van de eerste meting naar voren gebracht zijn. Toen noemden we de factor toeval, die ook nu een rol kan hebben gespeeld. Daarnaast wezen we op de invloed van subjectieve factoren die een rol kunnen hebben gespeeld bij de brievenselectie. We denken dan aan 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.

Bij de eerste evaluatie wezen we ook al op de mogelijkheid dat leidinggevend en juist door het experiment alerter zijn geworden bij de selectie, met name waar het de etnische achtergrond van de sollicitant betreft. Dit kan met name in groep 1, de groep directies waar tijdens de eerste meting de brieven zijn geanonimiseerd, een rol hebben gespeeld, zodat na afloop van de eerste meting in deze groep, dit effect van alertheid ook nog tijdens de tweede meting is blijven doorwerken. Ook de publiciteit die er is geweest na de evaluatie van de eerste meting kan hierbij van invloed zijn geweest.

### 3.4 Overige resultaten

Tot slot hebben we gekeken, hoewel het eigenlijk buiten het bereik van dit onderzoek valt, naar de percentages allochtone en autochtone sollicitanten die uiteindelijk zijn aangenomen. Tabel 6a en b geven de resultaten voor de eerste meting, tabel 7a en b voor de tweede meting.

*Tabel 6a Aantal aangenomen sollicitanten eerste meting*

	Anonieme directies	Niet-anonieme directies
Allochtoon	3	4
Autochtoon	17	32
<b>Totaal</b>	<b>20</b>	<b>36</b>

*Tabel 6b Percentage aangenomen sollicitanten eerste meting (in % van het aantal uitgenodigde sollicitanten per groep)*

	Anonieme directies	Niet-anonieme directies
Allochtoon	30 %	44 %
Autochtoon	32 %	47 %
<b>Verskil</b>	<b>2%</b>	<b>3%</b>

*Leeswijzer: een verschil van 0% geeft aan dat allochtone en autochtone sollicitanten in gelijke mate zijn aangenomen. Hoe groter het verschil, hoe meer verschil er is in de mate waarin beide groepen zijn aangenomen.*

*Tabel 7a Aantal aangenomen sollicitanten tweede meting*

	Anonieme directies	Niet-anonieme directies
Allochtoon	6	5
Autochtoon	25	24
<b>Totaal</b>	<b>31</b>	<b>29</b>

*Tabel 7b Percentage aangenomen sollicitanten tweede meting  
( in % van het aantal uitgenodigde sollicitanten per groep)*

	Anonieme directies	Niet-anonieme directies
Allochtoon	24 %	26 %
Autochtoon	22 %	21%
verschil	2%	5%

*Leeswijzer: een verschil van 0% geeft aan dat allochtone en autochtone sollicitanten in gelijke mate zijn aangenomen. Hoe groter het verschil, hoe meer verschil er is in de mate waarin beide groepen zijn aangenomen.*

Op de vacatures tijdens de eerste meting zijn uiteindelijk 56 kandidaten aangenomen, van wie 7 allochtoon en 49 autochtoon. Tijdens de tweede meting betrof dit een totaal van 60, van wie 11 allochtoon en 49 autochtoon. De reden dat dit bij de tweede meting niet gelijk was aan het aantal functies (68) is dat een aantal procedures nog niet geleid heeft tot een definitieve keuze voor een kandidaat. In tabel 6b en 7b zijn de aantallen aangenomen sollicitanten uitgedrukt in percentages van degenen die zijn uitgenodigd uit de betreffende groep. In de eerste meting liggen de percentages bij de niet-anonieme directies hoger, omdat hier sprake was van meer vacatures en minder sollicitanten dan bij de anonieme directies. Uiteindelijk hebben hier dus relatief meer mensen een baan gekregen. In de tweede meting ligt dit wat dichterbij elkaar, omdat het hier een ongeveer gelijk aantal vacatures betrof.

Bij de eerste meting constateerden we al dat het percentage allochtone en autochtone sollicitanten dat is aangenomen ongeveer gelijk is. Dit gold zowel voor de anonieme als de niet-anonieme directies (verschil van resp. 2% en 3%). Ditzelfde zien we nu ook bij de tweede meting. Ook hier liggen de percentages in beide groepen dicht bij elkaar: een verschil van resp. 2% en 5%, dit keer overigens in het 'voordeel' van de allochtone sollicitanten. Op basis van deze cijfers concluderen we dat allochtone en autochtone sollicitanten, wanneer ze eenmaal zijn uitgenodigd voor het eerste gesprek, ongeveer evenveel kans maken om te worden aangenomen voor een functie. We moeten uiteraard nog steeds voorzichtig zijn met deze uitspraak, omdat het om kleine aantallen gaat. Dat uit de tweede meting hetzelfde beeld naar voren komt als uit de eerste meting, maakt de conclusie echter wel sterker.

## 4. Conclusie

De twee experimenten laten zien dat het lastig blijft om steekhoudende conclusies over het effect van het instrument 'anonimiseren van sollicitatiebrieven' te trekken.

In de eerste meting werd een zeker effect vastgesteld. Hier zagen we dat allochtone sollicitanten bij de directies waar sprake was van het anonimiseren van sollicitatiebrieven evenveel kans maakten om uitgenodigd te worden voor een eerste gesprek als autochtone sollicitanten. Bij directies waar het experiment niet werd ingevoerd was die kans voor allochtone sollicitanten kleiner. Daarbij wezen we er al op dat er niet met zekerheid te zeggen was of dit effect alleen veroorzaakt werd door het anonimiseren van de brieven, wegens het ontbreken van een oorzakelijkheidsanalyse. Ook andere factoren zouden hierin een rol kunnen spelen. Analyses wezen uit dat kenmerken als leeftijd, geslacht en opleidingsniveau geen samenhang vertoonden met de mate waarin allochtone en autochtone sollicitanten werden uitgenodigd. Als andere mogelijke factoren noemden we de factor toeval, zaken die te maken hebben met verschillen in de wijze van selecteren tussen directies of de door het experiment veroorzaakte toegenomen alertheid bij leidinggevenden bij de selectie.

De tweede meting geeft geen bevestiging van dit effect. Nu de onderzoekgroep en de controlegroep zijn omgedraaid zien we in beide groepen, dat allochtone en autochtone sollicitanten in gelijke mate worden uitgenodigd. Ook hierbij blijkt geen sprake te zijn van samenhang tussen factoren als leeftijd, geslacht en opleidingsniveau van de sollicitanten en de mate van uitnodiging.

Als we echter kijken wat het effect van het anonimiseren van de brieven binnen elke groep directies afzonderlijk is geweest, levert dit een wat genuanceerder beeld op. Dan wordt zichtbaar dat het in de ene groep directies weinig verschil maakt of de brieven wel of niet worden geanonimiseerd: in beide gevallen zijn allochtone en autochtone sollicitanten in ongeveer gelijke mate uitgenodigd voor het eerste gesprek. In de andere groep directies zien we echter wel een zeker verschil tussen de eerste en tweede meting wat betreft de mate waarin allochtone sollicitanten zijn uitgenodigd. Bij het niet-anonimiseren van de brieven, was de kans op uitnodiging voor autochtone sollicitanten groter dan voor allochtone sollicitanten. In de situatie waarin wel sprake was van anonimiseren, was deze kans nagenoeg gelijk. Het blijft hierbij overigens gaan om kleine verschillen.

Het anonimiseren van sollicitatiebrieven lijkt in sommige situaties een zeker effect te hebben; in andere situaties is het effect echter minder duidelijk. Er kan niet worden gezegd dat het instrument totaal geen effect heeft, maar ook kunnen we niet beweren dat het instrument altijd en overal zijn doorwerking heeft. In één groep directies zien we nauwelijks een effect, in de andere groep lijkt wel sprake te zijn van een zeker effect. Ook hierbij geldt nog steeds de aantekening dat we in dit onderzoek geen causaliteit meten, slechts het voorkomen van verschillen. Ook andere factoren kunnen een rol spelen, zowel in de situaties waarin geen effect wordt gemeten als in de situaties waar wel sprake lijkt te zijn van een zeker effect.

Aan welke factoren denken we dan? Ook hier weer blijkt dat kenmerken van de sollicitanten als leeftijd, geslacht en opleidingsniveau geen samenhang vertonen met de geconstateerde verschillen. Andere factoren waar we aan denken zijn dezelfde factoren die ook al in de evaluatie van de eerste meting naar voren gebracht zijn. Toen noemden we de factor toeval, die ook nu een rol kan hebben gespeeld. Daarnaast wezen we op de invloed van subjectieve factoren die een rol kunnen hebben gespeeld bij de brievenselectie. We denken dan aan 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.

Bij de eerste evaluatie wezen we ook al op de mogelijkheid dat leidinggevend en juist door het experiment alerter zijn geworden bij de selectie, met name waar het de etnische achtergrond van de sollicitant betreft. Dit kan vooral in groep 1, de groep directies waar tijdens de eerste meting de brieven zijn geanonimiseerd, een rol hebben gespeeld, zodat na afloop van de eerste meting in deze groep, dit effect van alertheid ook nog tijdens de tweede meting is blijven doorwerken. Ook de publiciteit die er is geweest na de evaluatie van de eerste meting kan hierbij van invloed zijn geweest.

Kortom: we hebben niet overtuigend vast kunnen stellen dat het anonimiseren leidt tot grote verschillen tussen allochtone en autochtone sollicitanten in de kans om uitgenodigd te worden voor een gesprek. Het anonimiseren van sollicitatiebrieven lijkt in sommige situaties een zeker effect te hebben; in andere situaties is het effect minder duidelijk. Verklaringen hiervoor kunnen in verschillende richtingen gezocht worden, maar blijven speculatief.

## Bijlage 1: kenmerken van sollicitanten

### Sollicitanten naar leeftijd eerste meting

Tabel 8a *Leeftijdverdeling anonieme directies*

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 8b *Leeftijdverdeling niet-anonieme directies*

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 %

### Sollicitanten naar leeftijd tweede meting

Tabel 9a *Leeftijdverdeling anonieme directies*

Leeftijd	Allochtoon	Autochtoon	Totaal
tot 30 jaar	30 %	20 %	22 %
30 - 45 jaar	44 %	41 %	42 %
45 - 65 jaar	19 %	36 %	33 %
onbekend	8 %	3 %	4 %
Totaal	100 %	100 %	100 %

Tabel 9b *Leeftijdverdeling niet-anonieme directies*

Leeftijd	Allochtoon	Autochtoon	Totaal
tot 30 jaar	36 %	19 %	22 %
30 - 45 jaar	45 %	45 %	45 %
45 - 65 jaar	16 %	34 %	31 %
onbekend	3 %	2 %	2 %
Totaal	100 %	100 %	100 %

**Sollicitanten naar opleidingsniveau  
eerste meting**

*Tabel 10a Verdeling naar opleidingsniveau anonieme directies*

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

*Tabel 10b Verdeling naar opleidingsniveau niet-anonieme directies*

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

**Sollicitanten naar opleidingsniveau  
tweede meting**

*Tabel 11a Verdeling naar opleidingsniveau anonieme directies*

	Allochtoon	Autochtoon	Totaal
Hoog	41 %	57 %	53 %
Midden	55 %	40 %	43 %
Laag	2 %	2 %	2 %
Onbekend	2 %	1 %	1 %
Totaal	100 %	100 %	100 %

*Tabel 11b Verdeling naar opleidingsniveau niet-anonieme directies*

	Allochtoon	Autochtoon	Totaal
Hoog	33 %	50 %	48 %
Midden	50 %	33 %	36 %
Laag	10 %	14 %	14 %
Onbekend	6 %	3 %	3 %
Totaal	100 %	100 %	100 %

**Sollicitanten naar geslacht  
eerste meting**

*Tabel 12a Verdeling naar geslacht anonieme directies*

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

*Tabel 12b Verdeling naar geslacht niet-anonieme directies*

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

**Sollicitanten naar geslacht  
tweede meting**

*Tabel 13a Verdeling naar geslacht anonieme directies*

	Allochtoon	Autochtoon	Totaal
Man	25 %	43 %	40 %
Vrouw	74 %	56 %	60 %
Totaal	100 %	100 %	100 %

*Tabel 13b Verdeling naar geslacht niet-anonieme directies*

	Allochtoon	Autochtoon	Totaal
Man	41 %	51 %	50 %
Vrouw	59 %	49 %	50 %
Totaal	100 %	100 %	100 %