

Nota voor burgemeester en wethouders

Team
DEV-ASK

Onderwerp

Pilot anoniem solliciteren

1- Notagegevens		2- Bestuursorgaan	
Notanummer	2019-001766	<input checked="" type="checkbox"/> B & W	15-10-2019
Datum	23-09-2019	<input checked="" type="checkbox"/> Raad	--
Programma:		<input type="checkbox"/> Burgemeester	--
Portefeuillehouder	Weth. Verhaar	College van B & W	
		- Burgemeester	- Weth. Grijsen
		- Weth. De Geest	- Weth. Verhaar
		- Weth. Walder	- Weth. Rorink

Besluitenlijst	d.d.		d.d.		d.d.
<input checked="" type="checkbox"/> Akkoordstukken	15-10-2019	<input type="checkbox"/> Openbaar	--	<input type="checkbox"/> Besloten	--

Routing	d.d.	par.	
Teammanager	07-10-2019	<input type="checkbox"/> adj.secr.	--
Directeur	08-10-2019	<input checked="" type="checkbox"/> gem.secr.	11-10-2019
Wethouder Verhaar	03-10-2019	BIS Besloten	
		Status	Definitief2019-10-17

Bijlagen

Bijlage: evaluatie pilot anoniem solliciteren

B & W d.d.: 15-10-2019

Besloten wordt:

- 1 De evaluatie van de pilot anoniem solliciteren vast te stellen;
- 2 de raad te informeren over de evaluatie van de pilot anoniem solliciteren;
- 3 de raadsmededeling vast te stellen en aan te bieden aan de raad;
- 4 de nota en het besluit openbaar te maken.

Financiële aspecten:

Financiële gevolgen voor de gemeente?	Nee
Begrotingswijziging	Nee

Voorstel openbaarmaking conform Wet Openbaarheid Bestuur (Wob)

- De nota en het besluit openbaar te maken
- De nota en het besluit openbaar te maken vergezeld van bijgaand persbericht
- De nota en het besluit openbaar te maken nadat
- De nota en het besluit openbaar te maken, behalve...
- Het besluit openbaar te maken, maar niet de nota, gelet op artikel:
- De nota en het besluit niet openbaar te maken, gelet op artikel:

Kennisgeving/ Bekendmaking Awb

Kennisgeving (publicatie) conform Awb	Nee
Bekendmaking conform Awb	Nee

ADVIESRADEN:

Moet een van de adviesraden gehoord worden of op de hoogte gesteld?

Nee

Toelichting

Inleiding

Op 7 maart 2018 is het initiatiefvoorstel 'Deventer Divers', opgesteld door GroenLinks en PvdA, aangenomen in de raad. Op 7 februari 2019 (nr. 2019-000142) en 15 mei 2019 hebben we de raad geïnformeerd over de pilot 'Anoniem solliciteren'.

Op voorstel van de raad (naar aanleiding van het raadsinitiatief) is in februari 2019 de pilot 'Anoniem solliciteren' gestart. De pilot liep van februari tot juli 2019. Deze pilot gold, zoals in het initiatiefvoorstel is aangegeven, voor alle vacatures die extern werden geplaatst.

Begin mei informeerden we de raad mondeling over de stand van zaken via Bestuurlijk Actueel. In deze memo beschrijven we onze bevindingen.

Beoogd resultaat

Anoniem solliciteren kan een concrete stap betekenen in het bestrijden van discriminatie, het tegengaan van vooroordelen en ongelijke behandeling op de arbeidsmarkt bij het werven en selecteren van nieuw personeel. Het kan bij de werving en selectie namelijk alleen gaan over de kennis en ervaring van de kandidaat aangezien de achtergrond van degene die solliciteert anoniem is. De bovenliggende reden voor het anoniem solliciteren is de wens voor een meer divers personeelsbestand.

Met de pilot toetsten we of het anoniem solliciteren het juiste middel is om de bovengenoemde doelstellingen te bereiken. Onze bevinding is dat anoniem solliciteren niet het middel is om de bovengenoemde doelstelling te bereiken. In de bijlage beschrijven we wat maakt dat we tot deze keuze zijn gekomen. We doen aanbevelingen om wel tot een divers personeelsbestand te komen en (onbewuste) discriminatie te bestrijden bij het aannemen van nieuw personeel.

De aanbevelingen naar aanleiding van de pilot:

1. Onderzoeken waar het aanpassen van de wervingsteksten en manier van profileren bijdraagt aan gelijke kansen en behandeling bij werving & selectie.
2. De wervingskanalen verbreden waardoor we een diversere groep kandidaten bereiken.
3. Onderzoeken of en waar het selectieproces aan te passen is voor een divers personeelsbestand.

Lees de bijlage voor toelichting op de aanbevelingen.

Kader

- Bestuursakkoord 2018-2022
- Initiatiefvoorstel 'Deventer Divers' (voorstelnummer 2127408, maart 2018)
- PO-beleid gemeente Deventer

Argumenten voor en tegen

Redenen om niet door te gaan met anoniem solliciteren:

- Kandidaten zijn niet gewend om anoniem te solliciteren en willen graag wie ze zijn in een motivatiebrief en CV verwerken. Dat maakt ieder mens uniek.
- Anonimiteit is niet te waarborgen
- De manier waarop de arbeidsmarkt werkt, schuurt met het proces van anoniem solliciteren
- Anoniem solliciteren maakt de toch al krappe arbeidsmarkt nóg krappere
- Om meer diversiteit te krijgen moeten we ons richten op het wervingsproces en niet op het

selectieproces

- De arbeidsmarktcommunicatie bij anoniem solliciteren sluit niet aan bij hoe Deventer zichzelf wil profileren
- De afspraken die met de vakbond, OR en samenwerkingspartners in de talentenregio zijn gemaakt sluiten niet aan op anoniem solliciteren
- De zorgen van de vacaturehouders
- Praktische problemen zoals de inpasbaarheid van het proces in ons personeelsinformatiesysteem
- Het anoniem solliciteren staat op gespannen voet met onze doestellingen op sociaal ondernemen waarin we juist positief willen discrimineren bij personen met een afstand tot de arbeidsmarkt

De uitwerking van bovenstaande punten is te lezen in de bijlage.

Extern draagvlak (partners)

nvt

Financiële consequenties

nvt

Aanpak/uitvoering

Na besluitvorming college wordt de raad via een raadsmededeling geïnformeerd.

RAADSMEDEDELING

Onderwerp Pilot anoniem solliciteren

Mededelingennr 2019-001766
Team DEV-ASK

Portef.houder
BenW-besluit d.d.:

Weth. Verhaar
15 oktober 2019

1. Inleiding: waarom deze mededeling

Op 7 maart 2018 is het initiatiefvoorstel 'Deventer Divers', opgesteld door GroenLinks en PvdA, aangenomen in de raad. Op 7 februari 2019 (nr. 2019-000142) en 15 mei 2019 hebben we de raad geïnformeerd over de pilot 'Anoniem solliciteren'.

Op voorstel van de raad (naar aanleiding van het raadsinitiatief) is in februari 2019 de pilot 'Anoniem solliciteren' gestart. De pilot liep van februari tot juli 2019. Deze pilot gold, zoals in het initiatiefvoorstel is aangegeven, voor alle vacatures die extern werden geplaatst.

Begin mei informeerden we de raad mondeling over de stand van zaken via Bestuurlijk Actueel. In deze raadsmededeling beschrijven we onze bevindingen.

2. Kader

- Bestuursakkoord 2018-2022
- Initiatiefvoorstel 'Deventer Divers' (voorstelnummer 2127408, maart 2018)
- PO-beleid gemeente Deventer

3. Kern van de boodschap

Anoniem solliciteren kan een concrete stap betekenen in het bestrijden van discriminatie, het tegengaan van vooroordelen en ongelijke behandeling op de arbeidsmarkt. De bovenliggende reden voor het anoniem solliciteren is de wens voor een meer divers personeelsbestand.

Met de pilot toetsten we of het anoniem solliciteren het juiste middel is om de bovengenoemde doelstellingen te bereiken.

Onze bevinding is dat anoniem solliciteren niet het middel is om de bovengenoemde doelstelling te bereiken. We doen aanbevelingen om wel tot een meer divers personeelsbestand te komen en de kans op onbewuste discriminatie te verminderen.

4. Nadere toelichting

De toelichting op de uitkomsten en de aanbevelingen vindt u in de bijgevoegde bijlage.

Evaluatie pilot anoniem solliciteren

Op 7 maart 2018 is het initiatiefvoorstel 'Deventer Divers', opgesteld door GroenLinks en PvdA, (Rob de Geest en Ömer Melikoglu) aangenomen in de raad. Op 7 februari 2019 en 15 mei 2019 hebben we de raad geïnformeerd over de pilot 'Anoniem solliciteren'.

Op voorstel van de raad (naar aanleiding van het raadsinitiatief) is in februari 2019 de pilot 'Anoniem solliciteren' gestart. Deze pilot geldt, zoals in het initiatiefvoorstel is aangegeven, voor alle vacatures die extern worden geplaatst. De pilot liep van februari tot juli 2019.

Begin mei informeerden we de raad over de stand van zaken middels een mondelinge toelichting via Bestuurlijk Actueel. In deze memo beschrijven we onze bevindingen.

Doelstelling anoniem solliciteren

Anoniem solliciteren kan een concrete stap betekenen in het bestrijden van discriminatie, het tegengaan van vooroordelen en ongelijke behandeling op de arbeidsmarkt. De bovenliggende reden voor het anoniem solliciteren is de wens voor een divers personeelsbestand.

Met de pilot toetsten we of het anoniem solliciteren ook het juiste middel is om de bovengenoemde doelstellingen te bereiken.

Onderzoeksmethode

In de periode van maart tot en met juli zijn er vijf vacatures uitgezet via anoniem solliciteren. Het projectteam heeft een analyse uitgevoerd op de reacties per vacature. Het resultaat hiervan staat schematisch in de bijlage. Daarnaast is er een evaluatie uitgezet onder sollicitanten, de analyse hiervan is meegenomen in de bevindingen en aanbevelingen. Tot slot zijn de ervaringen van de teammanagers en het projectteam ook meegenomen in deze evaluatie.

Analyse van de reacties

Per vacature is achteraf geprobeerd een inschatting te maken van de afkomst, leeftijd en geslacht van een kandidaat. Omdat de sollicitaties in principe anoniem zijn, blijft dit een inschatting en is niet alle gevallen mogelijk. Terwijl de naam en e-mail niet doorgestuurd zijn naar de selectiecommissies heeft de projectorganisatie deze gegevens wel gebruikt omwille van de evaluatie. Daarnaast maakten we voor de evaluatie gebruik van niet-anonieme informatie die we in eerste instantie wel kregen, maar uit de sollicitaties is weggehaald voordat deze naar de selectiecommissies ging.

Vergelijking van deze 'harde' cijfers met niet-geanonimiseerde wervings- en selectieprocedures is niet mogelijk. Vanwege de privacy mogen wij de gegevens van kandidaten van eerdere procedures niet bewaren zodra deze zijn afgerond. We kunnen daarom alleen iets zeggen over de huidige vacatures.

Evaluatie onder sollicitanten

Aan sollicitanten is van tevoren toestemming gevraagd om het proces van anoniem solliciteren te evalueren middels een enquête. Van de 38 sollicitanten hebben 29 hiervoor toestemming gegeven. Na het volledig afronden van het wervings- en selectieproces (na definitieve keuze voor een kandidaat) is de enquête verstuurd. Van de 29 sollicitanten hebben er acht de enquête (deels) ingevuld. Op basis hiervan zijn de cijfers en de open antwoorden in de bevindingen.

Bevindingen

Op basis van de cijfers in de bijlage, evaluatiegesprekken met teammanagers en observatie van het projectteam hebben we een aantal belangrijke bevindingen geformuleerd.

1. Kandidaten zijn niet gewend om anoniem te solliciteren

We merken dat sollicitanten niet gericht zijn op anoniem solliciteren. In de cijfers (zie bijlage) is te zien dat we in 68% van de gevallen sollicitaties moesten terugsturen voor correctie. Dit terwijl we aan de voorkant en in de formulieren duidelijke instructies geven over hoe je anoniem moet solliciteren en welke gegevens niet zichtbaar mogen zijn.

Sollicitanten wordt geleerd dat je jezelf moet profileren om door de brievenselectie te komen ('*Bij reguliere sollicitaties voeg ik van tevoren al iets toe over wie ik ben.*'¹). Kandidaten doen dit door contact op te nemen, vragen te stellen en/of via hun netwerk (LinkedIn of andere social media) de verbinding te zoeken. Dit alles is niet mogelijk met anoniem solliciteren. Het direct contact tussen de vacaturehouder en de sollicitant is niet mogelijk.

2. Anonimiteit is niet te waarborgen

Het proces om de anonimiteit te waarborgen is in detail uitgewerkt. Zo is er een projectorganisatie ingericht om sollicitaties op anonimiteit te waarborgen. Ook vangen zij vragen vanuit sollicitanten op om het contact tussen vacaturehouder en sollicitant te voorkomen waardoor anonimiteit opgeheven kan worden. Toch zien we dat kandidaten op basis van anonieme cv's herkend worden door vacaturehouders (de wereld is klein). Ook de sollicitanten kunnen makkelijk langs de procedures heen werken. Door slim zoeken op internet is een vacaturehouder goed te achterhalen en kan alsnog contact worden gelegd. Niet alle kandidaten of vacaturehouders zullen van deze mogelijkheden gebruik maken, maar een potentieel onzuiver proces werkt ongelijke behandeling juist nog meer in de hand.

Afgezien van het proces is anoniem nooit helemaal anoniem. Werkervaring, namen of plaatsen van opleidingen of hobby's kunnen veel informatie over de persoon geven ('*Een aantal elementen in mijn cv en opleiding maakte dat mijn achtergrond voor een deel minder "anoniem" werd*'¹). Weglaten van bepaalde informatie zou de kwaliteit en toetsbaarheid van het cv zodanig aantasten dat het cv geen waarde meer zou hebben als selectiemiddel. Het aantal jaren werkervaring is bijvoorbeeld vaak cruciaal, maar geeft wel een inschatting van iemands leeftijd. Drie van de acht respondenten vonden de anonimiteit goed gewaarborgd tijdens het selectieproces.

3. De manier waarop de arbeidsmarkt werkt, schuurt met het proces van anoniem solliciteren

De huidige arbeidsmarkt is veranderd in een arbeidsmarkt waar kandidaten via via gevonden worden. Het werven via netwerken is noodzakelijk om kandidaten te werven en ook voor het vinden van een baan. Dit is bij uitstek niet anoniem. De klassieke werving en selectie waarbij een vacature in een advertentie (tegenwoordig via vacaturesites) wordt gecommuniceerd waarna een brievenselectie plaatsvindt, verandert steeds meer in werving en selectie op maat. Afhankelijk van de doelgroep wordt het wervings- en selectieproces aangepast. De succesvolle Zin-in-gezeik-campagne van de gemeente Deventer voor het aantrekken van jongeren is daarvan een voorbeeld.

Hetzelfde gebeurt met wervingskanalen. De openstelling van vacatures door de gemeente Deventer wordt door diverse wervingskanalen opgepikt en verspreid. Dit is voordelig in de verspreiding van onze vacatures. Maar deze kanalen zijn vaak ingericht met eigen 'reageerknoppen', waardoor er ook volledig gepersonaliseerde sollicitaties binnenkomen. Deze kandidaten moesten opnieuw anoniem solliciteren of werden anders niet meegenomen.

Terwijl werkervaring, diploma's of opleidingen voor veel vacatures heel belangrijk zijn, zegt dit niet alles over een persoon en of die geschikt is. De persoonlijkheid die uit een sollicitatie komt, en hoe iemand zich onderscheidt door de manier waarop hij solliciteert is tegenwoordig een bewust onderdeel van het wervings- en selectieproces omdat dit een wezenlijk onderdeel is van de geschiktheid van een kandidaat. Denk aan wervingen waar kandidaten om een filmpje wordt gevraagd, waar een opdracht wordt uitgezet, of waar eerst informeel met elkaar kennis gemaakt wordt. Deze elementen kun je niet toetsen bij een anoniem sollicitatieproces.

4. Anoniem solliciteren maakt de toch al krappe arbeidsmarkt nóg krappere

Het is lastig om de juiste persoon te vinden voor een vacature. De arbeidsmarkt is krap. Er zijn steeds meer moeilijk vervulbare vacatures. Elementen in het anonieme sollicitatieproces bemoeilijken dit nog verder. Het gevolg daarvan is dat het langer kan duren voordat een vacature ingevuld is en het werk onder druk kan komen te staan.

Het feit dat de sollicitant, de wervingskanalen en de arbeidsmarkt niet ingericht zijn op anoniem solliciteren zorgt er namelijk voor dat we potentieel goede kandidaten kunnen verliezen. De resultaten staven dit: drie van de acht respondenten vinden het werken met het anonieme sollicitatieformulier onprettig, en bij vier van de vijf vacatures haakt er één kandidaat af tijdens het sollicitatieproces. Over het algemeen komt dat omdat kandidaten niet-anoniem solliciteren en dit niet corrigeren. Tijdens de pilot hebben we in één geval op aanvraag van de teammanager, als projectorganisatie een sollicitatie

¹ Quote uit resultaten enquête onder sollicitanten

verder geanonimiseerd, omdat het om een kleine wijziging ging (jaartallen verwijderen). Deze kandidaat waren we anders kwijt geweest, terwijl die nu op basis van die anonieme sollicitatie uitgenodigd is voor het eerste gesprek. Afgezien daarvan zijn er mogelijk ook kandidaten die geen sollicitatie starten vanwege het anoniem solliciteren. Dit is echter niet meetbaar.

Een krappe arbeidsmarkt is nóg meer een markt waar kandidaten via via gevonden worden. De markt van latente zoekers (mensen die al een baan hebben en niet actief op zoek zijn) is dan groot. Zeker voor kwalitatief goede kandidaten wordt het eigen netwerk ingezet. Dit staat haaks op het anonieme sollicitatieproces. Afgezien daarvan kost het anoniem solliciteren de kandidaat extra moeite. In een krappe arbeidsmarkt kunnen kandidaten het zich permitteren om te kiezen om niet te solliciteren. Een van de respondenten beaamt dit: *'Ik denk dat er geprobeerd wordt een probleem op te lossen door het bij je "klant", de sollicitant, ingewikkelder te maken. Een 4-ogen principe o.i.d. zal m.i. al voldoende maatregel moeten zijn en/of traceerbare besluitvorming.'*

5. *Om meer diversiteit te krijgen moeten we ons richten op het wervingsproces en niet op het selectieproces*

Anoniem solliciteren probeert vooroordelen en ongelijke behandeling bij het selectieproces weg te nemen. Maar als we kijken naar de cijfers zien we dat (bij inschatting) het overgrote deel van sollicitaties afkomt van kandidaten van autochtone afkomst. Bij één vacature (leerplichtambtenaar) zien we meer kandidaten van (naar inschatting) allochtone afkomst. Mogelijk dat het type functie dat uitstaat, of de manier waarop we werven invloed heeft op welke kandidaten reageren. Als er überhaupt geen diversiteit aan kandidaten is om uit te selecteren, zal anoniem solliciteren geen verschil uitmaken. Willen we in dit geval diversiteit bevorderen, dan moeten we inzetten op *werving* van diverse kandidaten en niet op de manier van selecteren.

6. *De arbeidsmarktcommunicatie bij anoniem solliciteren sluit niet aan bij hoe Deventer zichzelf wil profileren*

Onze arbeidsmarktcommunicatie middels anoniem solliciteren ondermijnt de door ons gewenste eigenheid en creativiteit. In de profilering van de gemeente lijkt het alsof de gemeente vooral uitgaat van regels en procedures. Via anoniem solliciteren mag de kandidaat geen herkenbare eigenheid hebben. Door de pilot is het ook niet mogelijk voor een kandidaat om vooraf contact te zoeken met de vacaturehouder om vragen te stellen en zich te profileren. Dit botst met het feit dat we juist kandidaten met eigenheid en creativiteit willen werven.

7. *Het proces van interne en regionale werving sluit niet aan op anoniem solliciteren*

De pilot is ingericht voor vacatures die extern werden gecommuniceerd. De reden is dat anonimiteit bij een interne sollicitatie niet te waarborgen is (onze eigen mensen zijn ons bekend). Anoniem werven in de regio is lastig omdat we hierin samenwerken met in totaal 25 gemeenten/overheidsorganisaties. Het anonimiseren van dat proces betekent dat de hele regio haar wervings- en selectieproces moet aanpassen.

Hoewel er theoretisch een duidelijke afbakening is, levert de overgang van intern naar externe werving toch vaak problemen op. In de praktijk gebeurt het regelmatig dat interne regionale kandidaten worden meegenomen in de externe procedure. Bijvoorbeeld omdat we bij weinig keuze vaak willen vergelijken met externe kandidaten, waarbij de interne regionale kandidaat bij gelijke geschiktheid voorrang heeft. Of omdat iemand die via de regio solliciteert formeel niet behoort tot doelgroep die mee mag solliciteren en daarom de externe procedure moet afwachten. Vanwege de diverse systemen is het achteraf anonimiseren van interne regionale kandidaten niet mogelijk. Bij twee van de vacatures van de pilot is daarom een niet-anonieme sollicitatie (vanuit de regio) samengegaan met externe anonieme sollicitaties.

8. *De zorgen van de vacaturehouders*

Voor het starten van de pilot hebben de vacaturehouders, over het algemeen de teammanagers, hun zorgen geuit over het proces. Het is hun doelstelling om kwalitatief de goede kandidaten te vinden. De pilot impliceert dat zij hun selectie alleen baseren op vooroordelen, etnisch profileren, discrimineren, etc. Een positief resultaat is dat door de pilot onder de vacaturehouders bewustwording op gang is gekomen over hoe de werving en selectie bijdraagt aan diversiteit en hoe zij hieraan kunnen bijdragen.

Ook vacaturehouders hebben zich een manier van werven aangemeten via het netwerk. Ten tijde van de pilot maakten zij zich zorgen over het aantal kandidaten omdat zij niet meer via het netwerk konden werven. Verder bestond de angst dat eerder afgewezen kandidaten opnieuw zouden solliciteren en vanwege de anonimiteit opnieuw geselecteerd konden worden. In de pilot is het inderdaad voorgekomen dat een intern afgewezen kandidaat heeft meegedaan met de anonieme externe procedure. Hiermee heeft het anoniem solliciteren een afbreukrisico: eerdere afwijzingen gebeuren mogelijk op basis van andere feiten dan op een cv terug te vinden zijn (werkethos, slechte referenties, geen match met organisatie, et cetera.), en het opnieuw uitnodigen geeft (onterecht) een ander signaal af. Dit doet de beeldvorming van de organisatie meer kwaad dan goed.

Tot slot, de behoefte aan een 'persoonlijkheid' bij de sollicitatie is groot. Zoals onder punt 3 aangegeven wordt, zegt de manier waarop iemand zich profileert, daarin de creativiteit zoekt en zichzelf onderscheidt van de rest, veel over de geschiktheid en passendheid van die kandidaat. Ook teammanagers ervaren dit zo.

9. Praktische problemen

Het anoniem solliciteren levert een aantal praktische problemen op. In de cijfers is te zien dat 68% van de sollicitaties gecorrigeerd werd om anonimiteit te waarborgen. Daarnaast waren er ook correcties in hoe bestanden worden aangeleverd. Hoewel het mogelijk is om een deel van het proces te automatiseren blijft een commissie, die toetst op anonimiteit, noodzakelijk voordat de selectiecommissie de sollicitaties ontvangt. Afgezien van de bewezen bewerkelijkheid, levert dit meer tussenstappen en daarmee ook meer mogelijkheden tot fouten op.

Afgezien daarvan werken we in de normale werving en selectie met YouForce. Dit systeem is DOWR breed geïmplementeerd (de personeels- en salarisadministratie die deze taken normaal gesproken oppakt werkt voor DOWR). Automatiseren van het anoniem sollicitatieproces betekent dat anoniem solliciteren DOWR-breed moet worden opgepakt. Alternatief is dat het in Deventer een handmatig proces blijft. Dit is tijdrovend en waarvoor formatie-uitbreiding noodzakelijk is.

10. Het anoniem solliciteren staat op gespannen voet met onze doestellingen op sociaal ondernemen
De gemeente heeft te maken met doelstellingen op het gebied van sociaal ondernemen. Dit betekent onder andere dat we vanuit het Rijk de opdracht hebben om garantiebanen te creëren. Afgezien van de garantiebanen heeft de gemeenteraad meerdere doelstellingen geformuleerd. We willen graag mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt de kans geven in onze organisatie. Mensen in deze doelgroepen redden het vaak niet om geselecteerd te worden in reguliere wervings- en selectieprocedures, juist vanwege de afstand tot de arbeidsmarkt. Deze mensen bereiken of selecteren we niet bij een anoniem sollicitatieproces. Onze doelstellingen behalen (en op een andere manier ook diversiteit in de organisatie te krijgen) vraagt juist om positieve discriminatie en een niet-anoniem sollicitatieproces.

Aanbevelingen

Op basis van bovenstaande bevindingen concluderen we dat het niet wenselijk is om de pilot 'Anoniem solliciteren' verder voort te zetten. We zien dat het selectieproces geen bijdrage levert aan extra diversiteit. Tegelijk brengt het anoniem solliciteren mogelijk wel schade toe bij het vinden van de kwalitatief juiste kandidaten.

Wij zien wel andere mogelijkheden om de bovenliggende doelstelling – een divers personeelsbestand – te bewerkstelligen.

1. Onderzoeken waar het aanpassen van de wervingsteksten en manier van profileren bijdraagt aan een divers personeelsbestand en minder discriminatie.

De manier waarop een vacature gecommuniceerd wordt zegt veel over het type organisatie. Wanneer de gemeente Deventer zich profileert als een diverse organisatie waar iedereen zich kan thuis voelen, zal dit ook een diverser publiek aanspreken.

2. De wervingskanalen verbreden waardoor we een diverse groep kandidaten bereiken.

Specifiek voor sommige functies reageren veel autochtone kandidaten. Mogelijk kunnen we door het inzetten van andere wervingskanalen ook een ander publiek bereiken. Per vacature kunnen we hierop maatwerk leveren.

3. *Onderzoeken of en waar het selectieproces aan te passen is voor een divers personeelsbestand.* Selecteren is het toetsen of de kandidaat past bij de vacature die gesteld is. Het selecteren van een nieuwe medewerker is een proces van mensen, met een objectieve en een subjectieve kijk op de kandidaten en de vacature. Hoe zorgvuldig dit ook gedaan wordt, het blijft mensenwerk. Wel is het belangrijk om het proces onder de loep te nemen en bewust te zijn van hoe wij dit proces doen en aanpassingen te doen waar het wenselijk is.

Bijlage 1 – Analyse reacties per vacature

De cijfers voor afkomst, leeftijd en geslacht zijn gemaakt op basis van inschatting van de formulieren die wij hebben ontvangen. De inschatting afkomst en geslacht is op basis van afzender in e-mail of naam e-mailadres gemaakt. Deze informatie is niet naar de selectiecommissie gegaan maar is wel gebruikt ten behoeve van deze evaluatie. De leeftijd is ingeschat op basis van werkervaring en opleiding. Daar waar een sollicitatie is afgebroken, komt dat omdat een sollicitant een niet-anonieme sollicitatie heeft ingediend en deze niet heeft gecorrigeerd waardoor de sollicitatie niet is meegenomen in de procedure.

	Reacties	Correctie	Afgebroken										
				Niet westers	Westers	On-bekend	<35	>35	On-bekend	M	V	On-bekend	
Leerplichtambtenaar (salarisniveau 8)	7	4 (57%)	1	3	4	-	4	2	1	-	6	1	Aangenomen: vrouw, Westerse afkomst, >35 jaar
Teammanager Finance & control (salarisniveau 14)	14	10 (71%)	1	1	13	-	2	12	-	12	2	-	Aangenomen: man, Westerse afkomst, >35 jaar
Jurist omgevingsrecht (salarisniveau 11)	6	5 (83%)		-	6	-	1	5	-	2	4	-	Aangenomen: man, Westerse afkomst, >35 jaar (interne kandidaat)
Beheerder riolering en wegen (salarisniveau 9)	4	2 (67%)	1	1	3	-	2	2	-	4	-	-	Geen kandidaat aangenomen
Businesscontroller DOWRI (salarisniveau 12)	10	4 (40%)	1	-	9	1	1	5	4	6	3	1	Aangenomen: man, Westerse afkomst