



# Inclusiever werven door anoniem solliciteren

## Opbrengsten pilot anoniem solliciteren

Hoe zorgen we ervoor dat alle toekomstige Rijksmedewerkers in sollicitatieprocedures volledig tot hun recht komen, ongeacht leeftijd, geslacht of herkomst? Op initiatief van het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (BZK) startte het A+O fonds Rijk een pilot om ervaring op te doen met anoniem solliciteren. Met anoniem solliciteren wordt discriminatie op basis van etnische afkomst, geslacht, leeftijd, seksuele oriëntatie en arbeidsbeperking tegengegaan in de briefselectie. De pilot vond plaats bij de Dienst Facilitair Management Haaglanden.

### Beschrijving pilot aanpak

BZK vond de dienst Facilitair Management Haaglanden (FMH) bereid om de proef te draaien.

Een team van vier mensen startte met een cijfermatige analyse om de diversiteitssituatie vóór de pilot in kaart te brengen. Het team keek naar de culturele achtergrond van sollicitanten, leeftijd en geslacht bij 115 sollicitaties voor 9 vacatures vóór de pilot. Vervolgens anonimiseerde het team 457 brieven en cv's voor 19 vacatures op deze onderdelen. Na de pilot werden deze sollicitaties op achtergrond, leeftijd en geslacht vergeleken met de vacatures van vóór de pilot.

Alle leidinggevenden en andere potentiële leden van de selectie(advies)commissies binnen FMH volgden voorafgaand aan de sollicitatieprocedures de training 'Solliciteren zonder vooroordelen'. Deze training had tot doel hen bewust te maken van hun eigen vooroordelen en cultureel bepaalde interpretaties

*Ook de vacatureteksten werden op vooroordelen gescreend*

### Beschrijving proces

Alle sollicitanten uit de pilotperiode ontvingen een vragenlijst met 10 gesloten vragen. Die vragen gingen bijvoorbeeld in op of zij op de hoogte waren van dat hun sollicitatie anoniem is gemaakt, wat hun houding is ten opzichte van de pilot, wat de voor- en nadelen zijn van anoniem solliciteren en of anoniem solliciteren een extra reden is om te solliciteren.

In aanvulling op de vragenlijst werd een aantal sollicitanten uitgenodigd voor een persoonlijk gesprek, waarvan er vier door de selectie waren gekomen. Die gesprekken gaven een beeld van hoe de sollicitanten het geanonimiseerde werving- en selectieproces hebben ervaren. Tot slot hebben een aantal vacaturehouders onderling hun waarnemingen en ervaringen tijdens het anoniem solliciteren besproken en geëvalueerd of en in welke mate anoniem solliciteren bijdraagt aan meer diversiteit in hun teams.

### Resultaten

De sollicitanten hebben een overwegend positief beeld van anoniem solliciteren. Ze vinden het een goed middel om meer gelijke kansen te creëren en waarderen de voorbeeldrol die het Rijk daarmee vervult. Meer dan 40 procent van de sollicitanten vindt anoniem solliciteren een objectievere selectiemethode, maar eenzelfde percentage heeft de voorkeur voor de traditionele procedure.

*"Hierdoor heb ik denk ik wel een kans gekregen. Natuurlijk ook met mijn cv en brief, maar het anoniem solliciteren heeft er wel aan bijgedragen dat ik uitgenodigd ben."*

De sollicitanten zijn verdeeld over het nut van anoniem solliciteren en de invloed op hun eigen kansen. Zo houdt een deel rekening met discriminatie of vooroordelen tijdens het sollicitatiegesprek.

Uit de vragenlijst zijn de volgende tendensen te herkennen:

- Sollicitanten met een migratieachtergrond en jongere sollicitanten ervaren en waarderen vaker de positieve aspecten van anoniem solliciteren dan andere sollicitanten.
- Vrouwen vinden vaker dan andere sollicitanten dat anoniem solliciteren kansen op de arbeidsmarkt vergroot.
- Sollicitanten met een migratieachtergrond en vrouwen vinden dat anoniem solliciteren discriminatie kan voorkomen.
- Vooral jongeren zijn het oneens met de stelling dat anoniem solliciteren bij het Rijk onnodig is.

Vacaturehouders waren voorafgaand aan de pilot nieuwsgierig naar de opbrengsten van anoniem solliciteren. Ze vinden het een positief concept en waarderen het goede voorbeeld dat het Rijk hiermee geeft. Tijdens de pilot waren de vacaturehouders verrast over hoe ver het anonimiseren van gegevens ging. Zo werden ook hobby's uit cv's verwijderd. Daardoor vroeg een deel van de vacaturehouders zich af of het anonimiseren niet te ver was doorgeschoten.

*"Je raakt de zachte factoren kwijt. Je kunt niet langer zoeken naar een balans tussen mannen en vrouwen, of in leeftijd. Zelfs hobby's ben je kwijt. Dat vind ik toch wel een gemis."*

Hoewel het oordeel van sollicitanten en vacaturehouders over anoniem solliciteren positief was, heeft BZK besloten geen vervolg te geven aan de pilot. Uit de pilot kwamen te weinig concrete aanwijzingen dat deze manier van solliciteren bijdraagt aan meer diversiteit in teams. Om anoniem solliciteren goed uit te voeren, moet het huidige wervingsproces ingrijpend worden aangepast – een arbeidsintensief, kostbaar en tijdrovend proces.

De training Selecteren zonder vooroordelen werd door alle deelnemers enthousiast ontvangen. Volgens hen heeft deze training positief bijgedragen aan het bewustzijn over vooroordelen en de relevantie van diversiteit binnen de organisatie. Daarom wordt de training opgenomen in het totaalpakket van Diversiteit en Inclusie.

## Aanbevelingen anoniem solliciteren

- **Wees je bewust van de extra administratie.** Anoniem solliciteren brengt (tijdelijk) extra administratieve lasten met zich mee.
- **Bereid de selectie(advies)commissies voor met een training.** Een training als Selecteren zonder vooroordelen helpt (onbewuste) vooroordelen boven water te krijgen, die mogelijk een rol spelen tijdens het sollicitatiegesprek.
- **Informeert sollicitanten in de vacaturetekst.** Pas de wervingsteksten aan zodat de kandidaten weten dat hun motivatiebrief en cv er anders uitzien na het anonimiseren.
- **Kies een vast team voor het anonimiseren.** Met een vast team dat cv's en motivatiebrieven anonimiseert, kun je de kwaliteit van de geanonimiseerde documenten beter waarborgen.

### Tips naar aanleiding van de pilot

- Een standaard sollicitatieformulier zonder persoonlijke informatie voorkomt de noodzaak om te anonimiseren.
- Maak keuzes voor welke functies je anoniem solliciteren inzet.
- Denk goed na over welke persoonsgegevens je anonimiseert, bijvoorbeeld alleen naam en foto of ook jaartallen en hobby's.

### Meer informatie

Voor vragen, op- of aanmerkingen kun je terecht bij Nettie Olsthoorn, Nettie.Olsthoorn@minbzk.nl, M 06-46105046.

[www.aofondsrijk.nl](http://www.aofondsrijk.nl)