

drs C.A. Geldof

Wethouder Organisatievernieuwing, Publieksdienstverlening,
Openbare Ruimte en groen, Grondzaken, Leidsche Rijn,
Erfgoed en monumenten, Wijken Vleuten – De Meern en Binnenstad
Postadres Postbus 16200, 3500 CE Utrecht
Telefoon 030 – 286 1077
www.utrecht.nl

Aan de gemeenteraad

Behandeld door	M. Braams	Datum	20 december 2017
Doorkiesnummer	06 24816328	Ons kenmerk	5020632
E-mail	m.braams@utrecht.nl	Onderwerp	Verlengde pilot Anoniem solliciteren
Bijlage(n)		Beleidsveld	Organisatie(vernieuwing) en personeel
Uw kenmerk			
Uw brief van			

Geachte raadsleden,

In de commissievergadering van 15 december 2016 is de proef Anoniem solliciteren van eerder dat jaar besproken. Daarin is aangegeven dat de commissie blij is met de toegenomen bewustwording op het onderwerp diversiteit en vooroordelen. Tegelijkertijd onderschreef de commissie dat het aantal vacatures (8) te beperkt is om harde conclusies te trekken over de effectiviteit van anoniem solliciteren. Als reactie hierop heb ik toegezegd om de proef in 2017 met negen maanden te verlengen, van 1 februari tot 1 november 2017. Hiermee krijgen we meer gegevens en kan de effectiviteit van het instrument beter worden beoordeeld. Met deze brief breng ik u op de hoogte van de resultaten van de verlengde proef en doe ik suggesties voor het vervolg.

Inleiding

Utrecht wil graag een 'inclusieve' organisatie zijn, waarin iedereen – ongeacht leeftijd, sekse, culturele achtergrond of geaardheid – een volwaardige plek heeft. Met een gevarieerd personeelsbestand is de organisatie beter toegerust voor de opgaven van de stad.

Onderzoek wijst uit dat diversiteit om meerdere redenen gunstig is voor een organisatie. Zo kunnen klanten/burgers zich beter identificeren met een divers samengestelde organisatie en kunnen medewerkers zich beter inleven in het diverse bestand aan klanten. Daarnaast komen medewerkers in een diverse organisatie verschillende denk- en werkwijzen tegen, hetgeen de creativiteit bevordert. Tenslotte is een divers samengestelde organisatie aantrekkelijker voor een grotere groep potentiële werknemers. Diversiteit is dan ook een belangrijk onderdeel van ons inclusieve personeelsbeleid.

Eén van de aandachtspunten is culturele diversiteit in de hogere salarisschalen. In de gemeentelijke organisatie ligt het aandeel medewerkers met een divers-culturele achtergrond¹ t/m schaal 9 op ongeveer 20%; vanaf schaal 10 neemt de diversiteit af.

Van anoniem solliciteren wordt verondersteld dat het kan bijdragen aan het verminderen van (onbewuste) vooroordelen en het vergroten van de diversiteit.

Het veronderstelde effect is tweeledig. Enerzijds wijst sommig onderzoek uit dat de anonimiteit aan het begin van de procedure leidt tot een groter aantal sollicitanten met een niet-westerse achtergrond. De aankondiging van anoniem solliciteren zou dus moeten leiden tot een diverser aanbod van kandidaten op een

¹ In deze brief worden de termen bi-culturele, niet-westerse en divers-culturele achtergrond door elkaar gebruikt.

vacature. Anderzijds zou door het anonimiseren van de achtergrondkenmerken een eventuele bias in de briefselectie worden weggenomen, en zouden meer sollicitanten met een bi-culturele achtergrond worden uitgenodigd voor een gesprek. Vanaf dat moment is de anonimiteit uiteraard opgeheven, maar de verwachting is dat dit grotere aanbod in de eerste fase van de selectieprocedure uiteindelijk leidt tot het aannemen van meer mensen met een bi-culturele achtergrond.

In verschillende Europese landen is de afgelopen jaren met anoniem solliciteren geëxperimenteerd. Onderzoeken hiernaar leveren geen eenduidig beeld op: er zijn zowel positieve, neutrale als negatieve effecten gemeten van anoniem solliciteren.

Ook bij Nederlandse gemeenten is het beeld rondom Anoniem solliciteren divers: voor sommige gemeenten is het een standaard procedure geworden (Zwolle, Den Haag), andere hebben een pilot verlengd (Arnhem) of zijn er na een pilot juist mee gestopt (Amersfoort, Nijmegen), en weer andere zetten in op andere interventies dan Anoniem solliciteren (Leiden, Amsterdam en Rotterdam). Ook het Rijk besloot eind 2016 niet over te gaan tot anoniem solliciteren.

Opzet en doel verlengde proef anoniem solliciteren

De vervolgproef vond plaats van 1 februari tot 1 november 2017. De inrichting van de proef is dezelfde als die van 2016. Dat betekent:

- vacatures in de schalen 10 tot en met 14 doen mee met de proef;
- gebruik van het Anoniem-solliciteren document; hierin staan gegevens over opleiding, werkervaring, relevante nevenactiviteiten, motivatie en vragen die specifiek zijn voor de functie, zoals visie, kennis en ervaring op het werkterrein. Persoonlijke achtergrondkenmerken zijn weggelaten;
- vacaturehouders doen de selectie voor de eerste gespreksronde uitsluitend op basis van het anonieme document;
- daarna krijgen ze voor de gekozen kandidaten toegang tot cv en motivatiebrief;
- het vervolg van het selectieproces verloopt volgens de gangbare procedure;
- de culturele achtergrond van de kandidaten wordt op basis van de achternaam ingeschat door een divers samengestelde commissie van drie medewerkers van de gemeente Utrecht.

De proef Anoniem solliciteren in 2016 was vooral gericht op kwalitatieve aspecten als het vergroten van de bewustwording, het bespreekbaar maken van diversiteit en het opdoen van ervaring met het instrument. Aanvullend hierop is de proef Anoniem solliciteren 2017 meer gericht op kwantitatieve data. Als anoniem solliciteren een effectief instrument is, dan mag verwacht worden dat het leidt tot een groter aanbod van diverse-culturele sollicitanten, dat een evenredig deel van de niet-westerse sollicitanten voor een gesprek wordt uitgenodigd en ook wordt aangenomen.

Er wordt derhalve antwoord gegeven op de volgende vragen:

1. In hoeverre leidt het anoniem openstellen van vacatures tot meer sollicitaties van kandidaten met een niet-westerse achtergrond en dus een diverser aanbod?
2. In hoeverre leidt de anonieme briefselectie tot meer eerste-ronde gesprekken met bi-culturele kandidaten?
3. In hoeverre leidt het instrument Anoniem solliciteren tot het aannemen van meer collega's met een bi-culturele achtergrond en dus een diverser personeelsbestand?

Daarnaast zijn de vacaturehouders d.m.v. een enquête bevraagd naar hun ervaring met en oordeel over het instrument.

Resultaten en bevindingen

Respons

In totaal deden 54 vacatures mee in de vervolproef. Hierop reageerden in totaal 1195 sollicitanten. Van hen hadden 126 een niet-westerse achtergrond, dat is een kleine 11% van het totaal. Wanneer dit aandeel wordt vergeleken met de respons op de 38 soortgelijke vacatures in 2015, toen er geen proef Anoniem solliciteren was, dan blijkt het percentage niet-westerse sollicitanten nagenoeg hetzelfde: 11% in 2017 tegen 12% in 2015. De 8 vacatures uit de proef van 2016 laten eenzelfde beeld zien.

Hieruit concludeer ik dat er geen indicatie lijkt te zijn dat de proef Anoniem solliciteren leidt tot een hogere respons van niet-westerse kandidaten.

Uitgenodigd voor gesprek

In totaal zijn 225 sollicitanten uitgenodigd voor een gesprek. Van deze groep heeft 6% een niet-westerse achtergrond; dat is een lager aandeel niet-westerse kandidaten dan in de totale groep sollicitanten. Zoals hierboven aangegeven lag dat percentage op een kleine 11%. Een reden hiervoor is niet te geven. Voor 2015 zijn geen gegevens beschikbaar over het aandeel bi-culturele kandidaten dat op gesprek is uitgenodigd. De veronderstelling dat de anonimiteit zorgt voor het wegnemen van een (onbewuste) bias in deze fase, en daardoor leidt tot een vergelijkbaar aandeel bi-culturele kandidaten, kan niet worden bevestigd.

Aangenomen

De verlengde proef liep tot 1 november j.l. Per 1 december waren 43 selectieprocedures succesvol afgerond en zijn er 46 nieuwe medewerkers aangesteld op de opengevallen functies. Van deze 46 nieuwe medewerkers in de schalen 10-14 hebben 2 collega's een niet-westerse achtergrond. Bedacht moet worden dat het hier om kleine aantallen gaat, zodat conclusies lastig te trekken zijn.

Bevindingen uit de enquête onder vacaturehouders

Na afloop van de proef zijn de vacaturehouders via een korte enquête bevraagd over hun ervaringen met het instrument Anoniem solliciteren. Net als bij de eerdere proef komt hieruit naar voren dat de betrokkenen het belang van een diverse personeelssamenstelling onderschrijven: diversiteit in de teams wordt van groot belang geacht, qua leeftijd, sekse, culturele achtergrond maar ook qua persoonlijkheden. Ook realiseert men zich terdege dat (onbewuste) vooroordelen een rol kunnen spelen in het selectieproces. Tegelijkertijd is men vrij eensgezind in de mening dat Anoniem solliciteren geen effectief instrument is om de diversiteit te vergroten. Verschillende redenen spelen hierbij een rol:

- Het anonieme sollicitatiedocument dwingt iedereen in hetzelfde format, de informatie over en van de sollicitant komt gefragmenteerd over, waardoor het lastig is om je een coherent beeld van de sollicitant te vormen.
- Het instrument laat geen eigentijdse manieren van profileren toe, bijvoorbeeld een creatieve manier van presenteren of het gebruik van foto's of filmpjes. Die 'eigenheid' van brieven en cv's werd gemist.
- De anonimiteit speelt alleen in de eerste fase van het selectieproces; zodra de commissie een aantal kandidaten heeft uitgekozen voor een gesprek, krijgen ze de bijbehorende brieven en cv's aangereikt en is de anonimiteit dus opgeheven.
- Op sommige vacatures wordt door een niet-diverse groep gereageerd (bijvoorbeeld voornamelijk vrouwen of voornamelijk autochtone Nederlanders). Als je dan een divers iemand wil aannemen, moet je zorgen dat je in de gespreksronde de keuze hebt. Door de anonimiteit in de eerste fase lukt dit vaak niet. Het Anoniem solliciteren werkt in deze gevallen contra-productief.
- Het zelf of via netwerken actief benaderen van kandidaten met een diverse achtergrond wordt teniet gedaan doordat ze in het totale anonieme aanbod 'verdwijnen'.
- De extra handelingen in de procedure werden als tijdrovend en vertragend ervaren. Dit werd bevestigd door de collega's van Matchpunt (het HR-team werving en selectie).

Een klein aantal vacaturehouders kon goed uit de voeten met het instrument. Zij gaven aan dat de anoniem-solliciteren documenten meer geobjectiveerde informatie bevat en dat dat uitnodigt om naar de relevante aspecten zoals kennis, ervaring en motivatie, te kijken.

Hoe nu verder?

Op basis van de opgedane ervaringen met de pilot Anoniem solliciteren concludeer ik dat het streven van de gemeente Utrecht naar een divers samengesteld personeelsbestand breed wordt gedragen. De beide proeven hebben geleid tot meer aandacht voor het onderwerp diversiteit en grotere bewustwording en zijn in die zin geslaagd. Als instrument om het aandeel collega's met een divers-culturele achtergrond in de hogere functies te vergroten, lijkt Anoniem solliciteren echter weinig effectief. Het lijkt niet te leiden tot een cultureel-diverser aanbod van sollicitanten. Ook heeft de anonimiteit in de proef niet geleid tot een substantiële stijging van mensen met een divers-culturele achtergrond die zijn geselecteerd voor de gespreksronde. En tenslotte, en daar is het de gemeente Utrecht uiteindelijk om te doen, heeft het anoniem solliciteren niet geleid tot een grotere culturele diversiteit in de hogere functies.

Ik wil me met kracht in blijven zetten om de bewustwording rond (onbewuste) vooroordelen en een divers personeelsbestand te vergroten. De werving van trainees laat zien dat het aannemen van personeel met divers-culturele achtergrond ook mogelijk is zonder anonimiteit in de eerste fase: in de twee huidige traineegroepen heeft 30, respectievelijk 40% van de trainees een bi-culturele achtergrond. Met het continueren van deze ambitie werken we aan een potentieel van bi-culturele talenten die de komende jaren kunnen en zullen doorstromen naar de hogere functieschalen.

Om het bieden van gelijke kansen voor iedereen te bevorderen en onbewuste uitsluiting te voorkómen, stel ik daarnaast voor om zowel bij de werving als bij de selectie een aantal instrumenten en acties in te (blijven) zetten.

Bij de werving:

- De arbeidsmarktstrategie is vernieuwd, waarbij de gemeente Utrecht ook bij de bi-culturele beroepsbevolking als aantrekkelijke werkgever voor het voetlicht wordt gebracht.
- Voorafgaand aan de externe publicatie van een vacature gaat een collega van Matchpunt met de vacaturehouder in gesprek, onder andere over welke aanvulling qua diversiteit in het team gewenst is. Afhankelijk van de behoefte wordt – naast de gangbare kanalen – een specifiek wervingskanaal ingezet (bijvoorbeeld Colourful People) om de vacature gericht onder de aandacht te brengen. Vervolgens wordt gekeken of geschikte kandidaten met het gewenste profiel kunnen worden voorgedragen voor een gesprek.
- Onderaan elke vacature staat nu de volgende zin, die het belang dat wij hechten aan diversiteit, onderstreept: *De gemeente Utrecht wil een diverse en inclusieve organisatie zijn. Een organisatie die ruimte biedt aan iedereen en die de kracht van de diversiteit van medewerkers gebruikt om betere resultaten te halen voor de stad. Talent als basis, diversiteit als kracht. Naast je kwaliteiten, talenten en motivatie breng je ook jouw leeftijd, geaardheid, achtergrond of arbeidsbeperking mee. En die verwelkomen we.*
- Gemeente Utrecht richt zich meer op het aanboren van divers-culturele netwerken. We gaan deelnemen aan events waarin werkgevers en bi-culturele werkzoekenden elkaar kunnen ontmoeten, bijvoorbeeld via No Limits. Daarnaast vragen we Utrechtse studenten- en studieverenigingen met een hoog aandeel bi-culturele leden om vacatures in hun netwerk te delen. Ook maken we actief gebruik van de divers-culturele netwerken van onze eigen collega's, door hen te attenderen op vrijkomende functies. Dit zorgt voor een gerichtere en meer persoonlijke aanpak bij de werving.
- De organisatie zal prominenter aanwezig zijn bij verschillende carrièrebeurzen om hier geïnteresseerden uit te nodigen voor netwerkevenementen als inhouse dagen en speeddates, die door Gemeente Utrecht

georganiseerd worden. Ook beurzen van de Hogeschool en Universiteit Utrecht kunnen bijdragen aan het enthousiasmeren van een jonger publiek met een bi-culturele achtergrond voor functies bij de gemeente.

Bij de selectie:

- We gaan door met het vergroten van de bewustwording over het belang van divers samengestelde teams bij onze managers en leidinggevendenden. Wanneer een leidinggevende een vacature aanmeldt, gaat het HR-team met de vacaturehouder in gesprek. Hierin komt onder meer aan de orde hoe divers het team is en hoe de diversiteit kan worden vergroot.
- Daar waar er bi-culturele kandidaten op gesprek komen, zorgen we voor culturele diversiteit in de samenstelling van de selectiecommissie.
- We zijn alert op de kwaliteit van onze bi-culturele trainees en stagiaires en attenderen hen waar mogelijk op vrijkomende functies binnen de organisatie.

Zoals ik in mijn brief van 10 oktober 2017 aan uw raad heb aangegeven, zal in de 'Staat van de organisatie', die na elke visitatie verschijnt (zomer 2018 de eerstvolgende), extra aandacht worden besteed aan de acties die er zijn en worden uitgezet om een divers personeelsbestand te bevorderen en aan de resultaten die dit oplevert. Op die manier blijft de aandacht gefocust op het realiseren van een inclusieve organisatie.

Ik vertrouw u hiermee voldoende te hebben geïnformeerd.

Hoogachtend,

C.A. Geldof