



Universiteit Utrecht



Radboud Universiteit



# MONITOR ANONIEM SOLLICITEREN

TUSSENRAPPORTAGE

In opdracht van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

Utrecht, 29 juni 2016

Auteurs:

Marcel Coenders (Universiteit Utrecht)

Gregor Walz (Art.1, kenniscentrum discriminatie)

Lieselotte Blommaert (Radboud Universiteit Nijmegen)

Marije Braakman (Art.1, kenniscentrum discriminatie)

## INHOUD

SAMENVATTING .....	3
1. AANLEIDING EN PROBLEEMSCHETS .....	7
2. BESCHRIJVING VAN DE MONITOR .....	8
3. BESCHRIJVING INITIATIEVEN .....	11
3.1. Anoniem solliciteren .....	11
Utrecht .....	11
Den Haag .....	14
Amsterdam .....	17
3.2. Anonieme netwerkbijeenkomsten.....	18
Den Haag: Jongeren in de Lift .....	18
4. EERSTE BEVINDINGEN EN VERDERE STAPPEN .....	22

## SAMENVATTING

Deze monitor richt zich op twee instrumenten die kunnen worden ingezet om arbeidsmarktdiscriminatie tegen te gaan: anoniem solliciteren en anonieme netwerkbijskomsten. De gemeenten Den Haag en Utrecht zijn begin 2016 gestart met een pilot anoniem solliciteren. De gemeente Amsterdam overweegt om een pilot te starten. In Den Haag worden sinds 2015 anonieme netwerkbijskomsten georganiseerd onder de noemer 'Jongeren in de Lift'.

Aanleiding voor deze monitor is een door de Tweede Kamer aangenomen motie (ingediend op 2 december 2015) waarin wordt verzocht om lokale proeven met anoniem solliciteren te stimuleren en te monitoren. Naast pilots met anoniem solliciteren worden in deze monitor ook anonieme netwerkbijskomsten meegenomen. Het Ministerie van SZW ziet deze anonieme netwerkbijskomsten als een interessante vorm van werving en selectie met anonieme elementen erin en wil om die reden ook deze projecten bij de monitor betrekken. Het ministerie van SZW wil via deze monitor inzicht bieden in de eventuele valkuilen en positieve elementen die uit de onderzochte instrumenten – anoniem solliciteren en anonieme netwerkbijskomsten – naar voren komen.

Deze monitor wordt in opdracht van SZW uitgevoerd door de Universiteit Utrecht, die daarbij de samenwerking heeft gezocht met onderzoekers van Art.1, kenniscentrum discriminatie, en de Radboud Universiteit Nijmegen.

In deze tussenrapportage presenteren we de eerste bevindingen van de monitor. Omdat de stand van zaken in de relevante gemeenten nog geen conclusies over opbrengsten toelaat, beperken wij ons tot een beschrijving van de opzet en het proces van de projecten. Hierbij baseren wij ons op beschikbare documentatie, overleggen met de gemeenten, interviews met betrokkenen bij de gemeente Den Haag, gegevens uit het gemeentelijk onderzoek in Utrecht en observaties bij een netwerkbijskomst.

In deze monitor lichten we eerst de aanleiding en de doelstellingen van dit onderzoek toe. Vervolgens beschrijven we de pilots met anoniem solliciteren in de gemeenten Utrecht, Den Haag en Amsterdam en het project met netwerkbijskomsten ('Jongeren in de Lift') in Den Haag. Daarbij gaan we in op (a) de aanleiding, (b) de opzet en (c) de uitvoering van deze initiatieven. Ten slotte bespreken we voorlopige bevindingen en de te nemen vervolgstappen.

### Anoniem solliciteren in Utrecht

De gemeenteraad van Utrecht heeft op 30 juni 2015 een motie aangenomen om een proef te starten met anoniem solliciteren binnen de gemeentelijke organisatie. Halverwege november 2015 zijn de voorbereidingen van de pilot gestart. De pilot zelf ging van start op 1 januari 2016. Alle externe vacatures in de functieschalen 10 tot en met 14, waarvoor na 1 januari toestemming werd verkregen voor externe werving en die in de periode 1 januari tot 1 mei zijn opengesteld, werden opgenomen in de proef. In totaal ging het om 8 vacatures, waarop 215 sollicitanten hebben gereageerd. Als vergelijkingsgroep worden alle vacatures genomen in de functieschalen 10 t/m 14 die in de periode 1 januari 2015 tot eind december 2015 extern geworven zijn.

De procedure van anoniem solliciteren in Utrecht is als volgt. Op de gemeentelijke website wordt informatie versterkt over de proef en in de vacaturetekst wordt vermeld dat deze vacature deel uit maakt van de proef anoniem solliciteren. Indien een vacature in schaal 10 of hoger wordt aangemeld, wordt de vacaturehouder geïnformeerd over de proef met anoniem solliciteren. Als de vacature intern niet vervuld wordt en er toestemming is om extern te werven, maakt de vacature onderdeel uit van de proef anoniem solliciteren. In plaats van CV's en motivatiebrieven handmatig te anonimiseren wordt gewerkt met een voor elke vacature aangepast sollicitatiedocument. Dit document bevat geen vragen over de persoonlijke achtergrond (zoals sekse, leeftijd, etnische herkomst) van de sollicitant maar wel over harde en zachte criteria voor de functie (opleiding, werkervaring, relevante nevenactiviteiten, motivatie en vragen die specifiek zijn voor de functie, zoals visie, kennis en ervaring op het werkterrein). In overleg met de vacaturehouder wordt bepaald welke vragen aansluiten op de wensen van de vacaturehouder. De sollicitant downloadt dit aangepaste sollicitatiedocument en uploadt deze extra bij de sollicitatie, naast het gebruikelijke CV en de motivatiebrief. Na sluiting van de reactietermijn worden de sollicitatiedocumenten gecontroleerd op anonimiteit. De documenten worden genummerd en zo gelinkt aan de sollicitant en geprint. De selectie voor de eerste sollicitatieronde wordt uitsluitend op basis van het aangepaste sollicitatiedocument gedaan. Het CV en eventuele motivatiebrief worden pas aan de selectiecommissie verstrekt zodra de eerste selectie is verricht, als laatste stap voordat het gesprek wordt gevoerd. Nadat de anonimiteit is opgeheven verloopt de sollicitatie verder volgens gangbare procedures.

Omdat het aantal vacatures in deze proef klein is, is vooral ingezet op een kwalitatieve monitoring van de pilot. In het kwantitatieve deel van het onderzoek dat is gekoppeld aan deze pilot wordt in kaart gebracht hoeveel van de sollicitanten met een Nederlands en niet-Nederlandse klinkende naam die reageren op een vacature worden uitgenodigd voor een gesprek en worden aangenomen voor de functie. In het kwalitatieve deel van het onderzoek, dat de gemeente zelf laat uitvoeren, zijn gesprekken gevoerd met 13 vacaturehouders en leden van de selectiecommissies over hun ervaringen met de anonieme selectieprocedure. De komende maanden zullen nog aanvullende gesprekken plaatsvinden. Onder de sollicitanten is een vragenlijst uitgezet, waarin wordt gevraagd naar hun mening over anoniem solliciteren, de voor- of nadelen die zij zelf ervaren van anoniem solliciteren en of anoniem solliciteren een rol heeft gespeeld in hun beslissing om te solliciteren. In totaal hebben 145 van de 215 sollicitanten de vragenlijst ingevuld, een respons van 67%.

### Anoniem solliciteren in Den Haag

De pilot met anoniem solliciteren bij de gemeente Den Haag loopt van januari t/m juni 2016. Alle externe vacatures in de schalen 10 tot en met 14 vallen onder de proef. Begin juni 2016 was het aantal sollicitaties dat onder de proef valt ongeveer 1.400, voor 45 vacatures. De vergelijkingsgroep bestaat uit alle externe vacatures in de functieschalen 10 tot en met 14, in de periode 1 januari 2015 tot eind juni 2015. In de controleperiode in 2015 ging het om 36 vacatures en 1.576 sollicitaties. De gemeente Den Haag is daarmee op dit moment de gemeente die de meest omvangrijke en verst gevorderde proef anoniem solliciteren aan het uitvoeren is.

Bij het begin van de proef anoniem solliciteren zijn alle vacaturehouders persoonlijk over de pilot geïnformeerd. Bij vacatures wordt vermeld dat deze deel uitmaken van de proef, zodat dit ook bekend is bij sollicitanten. In de gemeente Den Haag is gekozen voor een handmatige

anonimisering van CV's en motivatiebrieven. De anonimisering wordt door twee personen op basis van vooraf opgestelde instructies uitgevoerd, die elkaar cross-checken. Het gaat hierbij om een stagiair die de uitvoering van de anonimisering coördineert en een collega van de HR-afdeling. Alles wat op etniciteit duidt in de brief en het CV wordt verwijderd (voornaam, achternaam, etniciteit, talenkennis en geboorteland, zinsnedes in de brief die naar een allochtone danwel autochtone afkomst verwijzen). Er worden afspraken gemaakt met de vacaturehouder over het aanleveren van de geanonimiseerde brieven en CV's. De selectie wordt door de sollicitatiecommissie gemaakt op basis van de geanonimiseerde CV's en brieven. Als de selectie is gemaakt worden de CV's via referentienummers beschikbaar gesteld en krijgt de betreffende manager weer toegang tot het sollicitatiesysteem om de geselecteerde sollicitanten uit te nodigen en de andere sollicitanten af te wijzen. Naast de proef anoniem solliciteren werkt de gemeente ook breder aan diversiteit en inclusiviteit. Zo is er in 2015 en 2016 een aantal bijeenkomsten en trainingen georganiseerd voor leidinggevenden en HR-medewerkers.

Aan de proef met anoniem solliciteren in Den Haag is een monitor (zowel kwantitatief als kwalitatief) gekoppeld. Dit onderzoek wordt uitgevoerd door een onderzoeksbureau dat ook het plan voor de hele proef heeft opgesteld. Voor het kwantitatieve deel worden alle binnengekomen sollicitaties gecategoriseerd naar afkomst. Dit wordt gedaan aan de hand van zichtbare criteria (zoals naam, foto, geboorteland) en bij twijfelgevallen worden kandidaten via Google opgezocht. Vervolgens wordt vastgesteld hoeveel sollicitanten met een Nederlands en niet-Nederlandse achtergrond reageren op een vacature, worden uitgenodigd voor een gesprek en worden aangenomen voor de functie. Deze kwantitatieve meting wordt ondersteund door een enquête onder sollicitanten, een bevraging van vacaturehouders en gesprekken met direct betrokkenen.

### Anoniem solliciteren in Amsterdam

In het kader van deze monitor is er met de gemeente Amsterdam half mei overleg geweest over de opzet van een pilot anoniem solliciteren. Deze pilot zou net als in Den Haag vrij omvangrijk kunnen zijn gelet op het aantal extern te werven vacatures. Omwille van de vergelijkbaarheid is afgesproken dat waar mogelijk de opzet en uitvoering afgestemd wordt op de gevolgde werkwijze in Den Haag. De benodigde informatie is vervolgens uitgewisseld en we hebben meer informatie aan Amsterdam verstrekt over de onderzoekstechnische kant van de op te zetten pilot.

Net als in Den Haag en Utrecht zal Amsterdam gebruik maken van een vergelijkingsperiode waarmee de effectiviteit van de anonieme selectieprocedure vergeleken kan worden. Bovendien wordt de pilot waarschijnlijk net als in Den Haag en Utrecht ingezet voor vacatures voor de hogere functiegroepen, omdat de etnische diversiteit hier geringer is dan bij lagere functiegroepen.

Hoewel er bij de betrokkenen in de ambtelijke organisatie veel animo is voor een pilot anoniem solliciteren, is inmiddels gebleken dat het niet haalbaar is om de pilot op korte termijn te starten. Bovendien geeft de gemeente aan dat de inrichting van het administratieve proces om anoniem solliciteren mogelijk te maken, meer tijd kost dan verwacht.

Dit betekent dat we in de geplande eindrapportage van medio september geen uitspraken kunnen doen over de effectiviteit van de pilot, omdat deze dan naar verwachting net is gestart of nog moet starten. Het kan zelfs zo zijn dat er na nader onderzoek en na het besluitvormingsproces besloten wordt in Amsterdam geen pilot anoniem solliciteren te starten.

### Anonieme netwerkbijeenkomsten in Den Haag: 'Jongeren in de Lift'

In 2015 zijn zes reguliere Jongeren in de Lift bijeenkomsten in Den Haag georganiseerd, naast een aantal *specials* en bijeenkomsten in Leidschendam-Voorburg. In 2016 zal dat aantal waarschijnlijk hoger uitvallen.

Het concept van Jongeren in de Lift bestaat in de kern uit een netwerkbijeenkomst waar werkzoekende jongeren en ondernemers/werkgevers elkaar op een laagdrempelige manier kunnen ontmoeten. De deelnemers weten van tevoren niet wie zij tegen zullen komen tijdens de bijeenkomst. Pas in het eerste gesprek tussen jongere en werkgever leren zij elkaar kennen. Elke bijeenkomst heeft een vaste opzet. In een eerste gespreksronde wordt elke jongere aan een werkgever gekoppeld en krijgen zij circa 10 minuten de tijd om elkaar te leren kennen. Vervolgens is er een plenaire ronde waarbij de aanwezige werkgevers zich aan de groep voorstellen en elke werkgever in een pitch de jongere waarmee hij of zij heeft kennisgemaakt voorstelt aan de zaal. Na de pitches krijgen de jongeren en werkgevers tijd om verder te netwerken, waarbij de jongeren zo veel mogelijk concrete afspraken met werkgevers proberen te maken over hoe zij hen kunnen helpen. Na deze netwerkronde lichten de jongeren plenair toe welke afspraken zij met welke werkgever hebben gemaakt. De afspraken worden genoteerd voor de nazorg en opvolging. Tot slot kan na het delen van de afspraken nog verder vrij genetwerkt worden. In de weken na de bijeenkomst worden de jongeren nog een aantal keer gebeld om te bespreken wat er terecht is gekomen van de afspraken die ze hebben gemaakt.

De doelgroep van het project bestaat uit gemotiveerde werkzoekende jongeren. De jongeren ontvangen een uitkering en komen via de gemeente zelf bij het project, of zijn bekend bij jeugdzorg en worden doorverwezen, of ze melden zichzelf aan. Er vindt dus geen strenge selectie plaats, deelname is vrijwillig. Hetzelfde geldt voor de werkgevers: zij worden persoonlijk uitgenodigd bijvoorbeeld via de netwerken van MKB Den Haag. Ze hoeven niet met een concreet aanbod of een vacature te komen, maar brengen hun netwerk en ervaring in om de jongeren te helpen. De jongeren volgen ter voorbereiding een training waarin ze leren hoe ze zichzelf kunnen presenteren naar werkgevers toe, wat hun sterke eigenschappen zijn en wat ze uit de bijeenkomst kunnen halen.

### Leeswijzer

In het eerste hoofdstuk van deze tussenrapportage wordt de aanleiding geschetst voor deze monitoring. In hoofdstuk 2 wordt de doelstelling en de opzet van de monitor beschreven, waarna in hoofdstuk 3 de diverse initiatieven besproken worden. Deze tussenrapportage eindigt met enkele voorlopige bevindingen en vervolgstappen. In september zal de eindrapportage verschijnen.

## 1. AANLEIDING EN PROBLEMSCHETS

De gemeenten Den Haag en Utrecht zijn begin 2016 gestart met een pilot anoniem solliciteren. De gemeente Amsterdam overweegt om ook een pilot te starten. Het ministerie van SZW wil middels deze monitor een eerste indruk geven van mogelijke kansrijke elementen uit deze drie pilots met anoniem solliciteren. Deze drie pilots verschillen qua grootte en inrichting zodanig van elkaar dat voorzichtig moet worden omgegaan met het trekken van conclusies.

Directe aanleiding voor de overkoepelende monitor vanuit het Rijk is een aangenomen motie van Verweij (PvdA) en Van Weyenberg (D66), ingediend tijdens de begrotingsbehandeling van SZW in de Tweede Kamer (TK) op 2 december 2015. In deze motie wordt verzocht om lokale proeven met anoniem solliciteren actief te stimuleren en te monitoren en de resultaten daarvan en vervolgstappen daarop voor het zomerreces 2016 aan de TK toe te sturen. Daarnaast was eerder al aangegeven dat SZW de ontwikkelingen in o.a. Utrecht en Den Haag 'met belangstelling gaat volgen'.

Anoniem solliciteren is slechts een van de vele verschillende instrumenten die kunnen worden ingezet om arbeidsmarktdiscriminatie aan te pakken en om een inclusieve arbeidsmarkt te bevorderen. Verschillende gemeenten maken in de arbeidstoeleiding gebruik van anonieme netwerkbijeenkomsten. Deze bijeenkomsten vormen een andere manier om kandidaten te selecteren waarbij kenmerken die irrelevant zijn voor de functie worden weggelaten bij de eerste kennismaking tussen werkgever en werkzoekende. Het Ministerie van SZW ziet dit instrument als een interessante vorm van werving en selectie met anonieme elementen erin en wil om die reden ook projecten met anonieme netwerkbijeenkomsten bij deze monitor betrekken. Wij richten ons daarbij op een project in de gemeente Den Haag, waar sinds 2015 anonieme netwerkbijeenkomsten worden georganiseerd onder de noemer 'Jongeren in de Lift'.

Het ministerie van SZW wil via deze monitor inzicht bieden in de eventuele valkuilen en positieve elementen die uit de onderzochte instrumenten – anoniem solliciteren en anonieme netwerkbijeenkomsten – naar voren komen. Deze overkoepelende monitor wordt in opdracht van SZW uitgevoerd door de Universiteit Utrecht, die daarbij de samenwerking heeft gezocht met onderzoekers van Art.1, kenniscentrum discriminatie, en de Radboud Universiteit Nijmegen. In deze tussenrapportage presenteren we de eerste bevindingen van de monitor. Omdat de stand van zaken in de relevante gemeenten nog geen conclusies over de opbrengsten van de maatregelen toelaat, beperken wij ons tot een beschrijving van de opzet van de initiatieven. De informatie in deze tussenrapportage is gebaseerd op beschikbare documentatie, overleggen met de afzonderlijke gemeenten, interviews met betrokken medewerkers van de gemeente Den Haag, gegevens uit het gemeentelijk onderzoek in Utrecht en observaties bij een netwerkbijeenkomst uit het project Jongeren in de Lift in Den Haag.

## 2. BESCHRIJVING VAN DE MONITOR

In deze monitor beschrijven we drie pilots met anoniem solliciteren, te weten de proeven in Utrecht, Den Haag en Amsterdam. Ook bestuderen we het instrument van anonieme netwerkbijeenkomsten, aan de hand van het project 'Jongeren in de Lift' in Den Haag.

De doelstelling van de monitor is als volgt:

- De monitor beoogt inzicht te bieden in de eventuele valkuilen en positieve elementen die uit de onderzochte instrumenten, anoniem solliciteren en anonieme netwerkbijeenkomsten, naar voren komen.

In de monitor richten we ons op de volgende hoofdvraag:

- Wat zijn de ervaringen, opbrengsten en mogelijke valkuilen van anoniem solliciteren en anonieme netwerkbijeenkomsten en hoe worden deze instrumenten in de praktijk ingezet?

Voor de pilots met anoniem solliciteren en voor de anonieme netwerkbijeenkomsten zijn afzonderlijke deelvragen geformuleerd.

### Ten aanzien van de pilots met anoniem solliciteren:

1. Waar bestaat de pilot anoniem solliciteren bij iedere gemeente uit:
  - a. Hoe ziet het huidige Werving- en Selectieproces eruit?
  - b. Welke aanvullende maatregelen zijn genomen om het W&S-proces anoniem in te richten?
  - c. Hoe zien deze aanvullende maatregelen er concreet uit?
2. Op welke wijze is de pilot anoniem solliciteren ingericht?
  - a. Welke achtergrondgegevens (afkomst, leeftijd en/of sekse) van de sollicitanten zijn in de pilot meegenomen en geanonimiseerd?
  - b. Op welke groep (hogere functies/lagere functie, algemeen of specifieke functiegroepen?) richtte de pilot zich?
  - c. Hoeveel vacatures zijn in de pilot meegenomen?
  - d. Welke werkgevers (sector, omvang, soort functies) hebben meegedaan en hoe zijn deze benaderd (vrijwillig of verplicht)?
  - e. Is de pilot met voldoende waarborgen omkleed?
  - f. Hoe zorgvuldig en uitvoerig zijn de persoonsgegevens geanonimiseerd?
  - g. Via welke methode zijn de persoonsgegevens geanonimiseerd? En wat zijn de opgedane ervaringen en oordelen over deze methode?
  - h. Op welke wijze kunnen de uitkomsten van de experimentele groep (anoniem solliciteren) vergeleken worden met relevante controlegroepen?
3. Wat zijn de resultaten van de pilot?
  - a. Hoeveel kandidaten uit de betreffende groepen (van verschillende afkomst) zijn uitgenodigd voor een gesprek en wat is de afkomst van de kandidaten die voor de functies zijn aangenomen?
  - b. Is in deze groep een (significant) verschil in aantal waar te nemen met sollicitatieprocedures waarin geen gebruik werd gemaakt van anoniem solliciteren?
  - c. Welke valkuilen/risico's zijn er per pilot en in het algemeen uit de pilots naar voren gekomen?
  - d. Welke positieve elementen komen er per pilot en in het algemeen uit de pilots naar voren?



- e. Is het aanbod van sollicitanten in sollicitatieprocedures waarin gebruik wordt gemaakt van anoniem solliciteren meer divers?
4. Hebben de uitkomsten van de pilots aanleiding gegeven bij de gemeenten om het proces van werving- en selectie anders in te richten? Zo ja, op welke wijze? Zo nee, waarom niet?
5. Welke adviezen kunnen op basis van deze pilots met anoniem solliciteren getrokken worden voor
  - a. De opzet en uitvoering van anonieme sollicitatieprocedures?
  - b. De inrichting van werving- en selectieprocessen in het algemeen?

Ten aanzien van de anonieme netwerkbijeenkomsten:

1. M1. Hoe ziet het netwerkproces eruit?
  - a. Hoe worden kandidaten benaderd of geselecteerd voor de netwerkbijeenkomst?
  - b. hoe worden kandidaten geselecteerd voor een specifiek gesprek bij een werkgever?
  - c. Hoe worden kandidaten ondersteund voor het gesprek?
  - d. Hoe centraal staat de anonimiteit van de werkzoekenden tijdens de selectie en het tot stand komen van de matching?
2. M2. Welke aanvullende maatregelen zijn genomen om het W&S-proces anoniem in te richten?
  - a. Welke gegevens (afkomst, leeftijd en/of sekse) zijn in de bijeenkomsten meegenomen?
  - b. Zijn de bijeenkomsten met voldoende waarborgen omkleed?
3. M3. Op welke groepen richten de netwerkbijeenkomsten zich?
  - a. Op welke groep (hogere functies/lagere functie, algemeen of specifieke functiegroepen richtten de bijeenkomsten zich?
  - b. Welke werkgevers (sector, omvang, soort functies) hebben meegedaan en hoe zijn deze benaderd (vrijwillig of verplicht)?
4. M4. Wat zijn de resultaten van de bijeenkomsten?
  - a. Hoeveel vacatures zijn in de bijeenkomsten meegenomen?
  - b. Hoeveel kandidaten uit de betreffende groep (andere afkomst) zijn uitgenodigd voor een gesprek?
  - c. Hoeveel kandidaten zijn aangenomen?
  - d. Is in deze groep een (significant) verschil in aantal waar te nemen met sollicitatieprocedures waarin geen gebruik werd gemaakt van anoniem solliciteren?
  - e. Welke valkuilen/risico's zijn er per bijeenkomst en in het algemeen uit de pilots naar voren gekomen?
  - f. Welke positieve elementen komen er per bijeenkomsten in het algemeen uit de bijeenkomsten naar voren?
  - g. Welke meerwaarde ervaren werkgevers van de anonieme netwerkbijeenkomsten en op welke wijze vormen deze een aanvulling op hun wervings- en selectiebeleid of diversiteitsbeleid?
5. M5. Hebben de uitkomsten van de netwerkbijeenkomsten aanleiding gegeven bij de gemeenten om de matching op werk anders in te richten? Zo ja, op welke wijze? Zo nee, waarom niet?
6. M6. Welke adviezen kunnen op basis van de onderzochte anonieme

netwerkprocedures getrokken worden voor

- a. De opzet en uitvoering van anonieme netwerkbijeenkomsten?
- b. De inrichting van werving- en selectieprocessen in het algemeen?

Zoals in bovenstaande vragen tot uitdrukking komt, beogen we in deze monitor niet *alleen* een cijfermatige analyse van de kansen om uitgenodigd te worden voor kandidaten uit verschillende groepen vóór en na invoering van anoniem solliciteren (voor zover dat mogelijk is gezien de omvang van de projecten). We hanteren *ook* een bredere insteek gericht op het proces en de ervaringen van de betrokken medewerkers en sollicitanten. Temeer omdat een pilot zoals in Utrecht erg kleinschalig is opgezet wat betreft het aantal vacatures en een evaluatie gericht op het proces en kwalitatieve aspecten hier meer geschikt is. In de aanpak van de monitor combineren wij daarom kwalitatieve en kwantitatieve onderzoeksmethoden. Om de kwantitatieve meting aan te vullen met kwalitatieve informatie en de informatie in de context van de deelnemende gemeenten te kunnen plaatsen, voeren we per gemeente interviews uit met betrokken medewerkers, zowel op coördinerend als op uitvoerend niveau. Hetzelfde doen we voor de netwerkbijeenkomsten. Daarbij beperken we ons tot het project Jongeren in de Lift.

Inmiddels is duidelijk geworden dat zowel de gemeente Utrecht als de gemeente Den Haag over geschikte controlegroepen beschikken. In de uiteindelijke kwantitatieve analyse zullen we dan ook gebruik maken van de beschikbare gegevens uit de lokale projecten. De pilot in Amsterdam is minder ver gevorderd dan verwacht. Hierdoor kunnen we de uitkomsten van deze pilot niet meenemen in deze monitor.

### 3. BESCHRIJVING INITIATIEVEN

In dit deel van de monitor beschrijven we allereerst de pilots met anoniem solliciteren in de gemeenten Utrecht, Den Haag en Amsterdam. Vervolgens gaan we in op het project met anonieme netwerkbijeenkomsten in Den Haag.

#### 3.1. Anoniem solliciteren

In dit onderdeel beschrijven we de stand van zaken omtrent de pilots met anoniem solliciteren in de drie gemeenten Utrecht, Den Haag en Amsterdam. Voor de gemeenten Utrecht en Den Haag gaan we in op de aanleiding, opzet en uitvoering van de projecten. Voor de Amsterdam lichten we toe in welke fase van het planningsproces de gemeente zich bevindt.

#### Utrecht

##### ***Aanleiding***

De gemeenteraad van Utrecht heeft op 30 juni 2015 een motie aangenomen om een proef te starten met anoniem solliciteren binnen de gemeentelijke organisatie. In de motie wordt als aanleiding hiervoor verwezen naar het feit dat de meeste meldingen over discriminatie betrekking hebben op de arbeidsmarkt en dat er diverse signalen zijn dat discriminatie toeneemt. Daarnaast wordt gewezen op studies die aantonen dat anoniem solliciteren een meerwaarde heeft. Bovendien is de gemeentelijke organisatie, met name in de hogere functiegroepen, geen afspiegeling van de Utrechtse bevolking. Het college vindt diversiteit binnen de gemeentelijke organisatie belangrijk. Volgens het college heeft diversiteit binnen de gemeentelijke organisatie niet alleen een grote meerwaarde, maar ook wordt verwezen naar de voorbeeldfunctie die de gemeente heeft. In de motie wordt ook benadrukt dat anoniem solliciteren als instrument kan worden ingezet om diversiteit in het personeelsbeleid onder de aandacht te brengen, bespreekbaar te maken en een bewustwordingsproces op gang te brengen.

##### ***Opzet***

Halverwege november 2015 zijn de voorbereiding van de pilot gestart. Er is besloten om de anonimisering alleen toe te passen op de afkomst van sollicitanten. Kenmerken zoals leeftijd en geslacht worden niet meegenomen in de pilot. Omdat de etnische diversiteit binnen de organisatie vooral op hogere functieschalen lager is, is besloten alleen vacatures in de functieschaal 10 t/m 14 op te nemen in de pilot. Omdat het aantal vacatures dat extern geworven wordt in deze functieschalen erg gering is, is vooral ingezet op een kwalitatieve monitoring van de pilot. Omdat slechts 8 vacatures in de looptijd met toestemming tot externe werving extern zijn gepubliceerd is dit aantal te gering om cijfermatige uitspraken te doen over de effectiviteit van de pilot. De aantallen sollicitanten van verschillende afkomst die uitgenodigd worden voor een gesprek en aangenomen worden geven slechts een indicatie, maar hierop kunnen, als gevolg van de geringe omvang, geen statistisch betrouwbare conclusies gebaseerd worden over de effectiviteit van anonieme selectieprocedures.

De pilot ging van start op 1 januari 2016 en alle externe vacatures met toestemming tot externe werving in de periode 1 januari tot 1 mei, werden opgenomen in de proef. In totaal ging het om 8 vacatures in de functieschalen 10 t/m 14. In totaal hebben 215 sollicitanten hierop gereageerd.

Voor de proef worden de volgende gegevens verzameld:

- De aantallen sollicitanten met een Nederlands en niet-Nederlandse klinkende achternaam, voor elk van de vacatures die deel uitmaken van de anonieme selectieprocedure. Bij de niet-Nederlands klinkende achternamen werd een onderscheid gemaakt tussen kandidaten met (vermoedelijk) een Westerse allochtone herkomst en een niet-Westerse allochtone herkomst. De achternamen zijn door twee verschillende personen afzonderlijk van elkaar ingedeeld. De uitkomsten worden met elkaar vergeleken en indien er verschillen bestaan in onderling overleg afgestemd.
- Als vergelijkingsgroep worden alle vacatures genomen in de functieschalen 10 t/m 14 die in de periode 1 januari 2015 tot eind december 2015 extern geworven zijn. Ook hier worden de achternamen ingedeeld naar Nederlands, niet-Nederlands Westers en niet-Nederlands niet-Westers klinkende achternamen. Omdat het hier om een groot aantal namen gaat, zijn deze door slechts één persoon ingedeeld, zonder dat er een dubbelcheck gedaan wordt. Dit kan ten koste gaan van de betrouwbaarheid van de naamindeling.
- De resultaten van de 8 vacatures met een anonieme selectieprocedure kunnen strikt genomen niet goed vergeleken worden met de vacatures die gedurende 2015 met een niet-anonieme selectieprocedure zijn vervuld. Het aantal vacatures in de pilot anoniem solliciteren is te gering om uitspraken te doen over het effect op de kans om aangenomen te worden. Bovendien is voor de periode 2015 niet bekend welke kandidaten uitgenodigd zijn voor een sollicitatiegesprek omdat deze informatie niet is bijgehouden. Een vergelijking van het aantal kandidaten naar herkomst dat gereageerd heeft kan wel een indicatie geven van de mate waarin anonieme procedures mogelijk leiden tot een relatief grotere instroom van kandidaten van diverse herkomst.
- In het kader van het gemeentelijke onderzoek zijn met 13 vacaturehouders en leden van de selectiecommissies gesprekken gevoerd over hun ervaringen met de anonieme selectieprocedure. De gesprekken vonden plaats in de laatste fase van het selectieproces. Daarnaast zullen de komende maanden nog aanvullende gesprekken plaatsvinden om resterende vragen over de uitvoering te beantwoorden.
- Onder de sollicitanten is een vragenlijst uitgezet. De vragenlijst bestaat uit stellingen waarin gevraagd wordt naar hun mening over anoniem solliciteren. Daarnaast wordt in open vragen gevraagd naar de voor- of nadelen die zij zelf ervaren van anoniem solliciteren en wordt gevraagd of anoniem solliciteren een rol heeft gespeeld in hun beslissing om te solliciteren. De vragenlijst is uitgezet onder alle sollicitanten direct na sluiting van de reactietermijn. In de uitnodiging wordt vermeld dat het invullen van de vragenlijst op geen enkele wijze invloed kan hebben op het selectieproces. Sollicitanten konden de vragenlijst invullen tot het moment waarop bekend werd gemaakt welke sollicitanten uitgenodigd werden voor het sollicitatiegesprek. In totaal hebben 145 van de 215 sollicitanten de vragenlijst ingevuld, een respons van 67%.

Al deze gegevens worden ten behoeve van de lokale monitoring en resultaatmeting verzameld. Ze zijn nog niet in deze tussenrapportage verwerkt, maar zullen ook in de latere analyse van de overkoepelende monitor verwerkt worden.

### ***Uitvoering***

Indien een vacature in schaal 10 of hoger wordt aangemeld, wordt de vacaturehouder geïnformeerd over de proef met anoniem solliciteren. Indien de vacature intern niet vervuld wordt en er toestemming is om extern te werven, maakt de vacature onderdeel uit van de proef anoniem solliciteren. Op de gemeentelijke website (utrecht.nl) wordt informatie versterkt over de proef met verwijzing naar de motie van de gemeenteraad. In de vacaturetekst wordt opgenomen dat deze vacature deel uit maakt van de proef anoniem solliciteren en wordt uitgelegd wat dit voor de sollicitant inhoudt.

De gemeente heeft ervoor gekozen om de CV's en motivatiebrieven niet handmatig te anonimiseren. In plaats daarvan wordt gewerkt met een voor elke vacature aangepast sollicitatiedocument. Dit document bevat vragen over harde en zachte criteria voor de functie. Het document bevat geen vragen over persoonlijke achtergrond, zoals sekse, leeftijd, etnische herkomst (geboorteland, naam) of adres. Gevraagd wordt naar opleiding, werkervaring, relevante nevenactiviteiten, motivatie en vragen die specifiek zijn voor de functie, zoals visie, kennis en ervaring op het werkkterrein. In overleg met de vacaturehouder wordt bepaald welke vragen aansluiten op de wensen van de vacaturehouder. De sollicitant downloadt dit aangepaste sollicitatiedocument en uploadt deze extra bij de sollicitatie, naast het gebruikelijke CV en de motivatiebrief. De selectie voor de eerste sollicitatieronde wordt uitsluitend op basis van het aangepaste sollicitatiedocument gedaan. Het CV en eventuele motivatiebrief worden pas aan de selectiecommissie verstrekt zodra de eerste selectie is verricht, als laatste stap voordat het gesprek wordt gevoerd.

Na sluiting van de reactietermijn worden de sollicitatiedocumenten gecontroleerd op anonimiteit. Het is immers mogelijk dat een sollicitant toch direct of indirect informatie heeft versterkt over zijn of haar etnische achtergrond. De documenten worden genummerd en zo gelinkt aan de sollicitant en geprint. De documenten worden overgedragen aan de vacaturehouder voor de anonieme selectie. Zodra een keuze is gemaakt voor de eerste sollicitatieronde wordt de anonimiteit opgeheven en krijgt de sollicitatiecommissie toegang tot alle beschikbare gegevens en bestanden. Tot die tijd hebben de vacaturehouder en sollicitatiecommissie geen toegang tot de sollicitatiegegevens in het werving en selectie-instrument. Nadat de anonimiteit is opgeheven verloopt de sollicitatie verder volgens gangbare procedures.

### ***Eerste bevindingen***

Er zijn op basis van de op dit moment beschikbare informatie nog geen conclusies, kwalitatief of kwantitatief, te trekken over de proef in Utrecht. Dit is pas mogelijk op het moment dat de informatie uit interviews, de enquête onder sollicitanten en de kwantitatieve gegevens beschikbaar zijn.

## Den Haag

### **Aanleiding**

De gemeente Den Haag is op dit moment de gemeente die de meest omvangrijke en verst gevorderde proef anoniem solliciteren aan het uitvoeren is. De uitvoering van deze proef was een beleidskeuze van de verantwoordelijke wethouder Sociale zaken, Werkgelegenheid, Wijkaanpak en Sport (SWWS). Hieronder schetsen wij de totstandkoming van de proef zoals uit beleidsstukken en interviews met betrokkenen blijkt.

Naar aanleiding van signalen van discriminatie heeft de gemeente in 2015 door het Sociaal en Cultureel Planbureau onderzoek naar arbeidsmarktdiscriminatie laten uitvoeren. Dit resulteerde in het rapport "Op afkomst afgewezen: onderzoek naar discriminatie op de Haagse arbeidsmarkt". Dit onderzoek richtte zich weliswaar niet specifiek op de gemeente als werkgever, maar constateerde wel middels praktijktesten dat discriminatie op grond van ras/afkomst ook op de Haagse arbeidsmarkt plaatsvindt. Voor deze praktijktesten hebben de onderzoekers van het SCP sollicitaties van fictieve kandidaten gestuurd naar echte werkgevers met vacatures. De kandidaten verschilden alleen in hun etnische achtergrond, verder waren alle kenmerken gelijk. Vervolgens is geregistreerd hoe groot de kans van de fictieve kandidaten was om uitgenodigd te worden voor een sollicitatiegesprek. Concreet wees het onderzoek uit dat sollicitanten van Marokkaanse en van Surinaams-Hindoestaanse afkomst bij gelijke geschiktheid minder kans hebben om uitgenodigd te worden voor een sollicitatiegesprek dan een autochtone sollicitant.

Als reactie op deze onderzoeksuitkomsten heeft de wethouder van SWWS in een interview aangekondigd dat hij een proef met anoniem solliciteren binnen zijn eigen (gemeentelijke) organisatie zou opstarten. Hierdoor was het commitment van de wethouder en daarmee van de gemeente, meteen duidelijk. Volgens de betrokken ambtenaren is er een aantal aspecten dat het instrument anoniem solliciteren aantrekkelijk heeft gemaakt voor de gemeente en dat ook in de beslissing van de gemeente Den Haag een rol heeft gespeeld:

- Het instrument leek volgens betrokkenen direct aan te sluiten bij het SCP onderzoek met praktijktesten in Den Haag waarin met verschillende combinaties van namen en CV's wordt geëxperimenteerd. Net als het onderzoek richt het instrument anoniem solliciteren zich specifiek op de CV's en brievenselectie. Hierdoor werd het gezien als passende vervolgactie.
- Het werd gezien als een instrument dat de gemeente zelf toe kon passen. Er was uiteraard draagvlak binnen de eigen organisatie nodig, maar de afhankelijkheid van externe partijen was beperkt.
- De mogelijkheid van een proef maakte de inzet van het instrument laagdrempelig voor de gemeente Den Haag. Het 'tijdelijk uitproberen' en tegelijkertijd testen van het instrument werd daarbij belangrijk gevonden. Als de maatregel effectief blijkt, zou de gemeente ermee door kunnen gaan; zo niet, zou het experiment ook makkelijk weer gestopt kunnen worden.
- Anoniem solliciteren werd door de gemeente gezien als een manier om een voorbeeldrol te vervullen, ook naar het bredere bedrijfsleven toe.

Als laatste bevorderende factor in de casus Den Haag kan genoemd worden dat de betreffende wethouder niet alleen discriminatie in zijn portefeuille heeft, maar ook het werkgeverschap

van de gemeentelijke organisatie. Dat betekent dat de stap van signalering van het probleem naar interventie in de eigen organisatie relatief makkelijk te zetten viel.

### **Opzet**

Voor de proef anoniem solliciteren heeft de gemeente een onderzoeksbureau geselecteerd om zowel de opzet als de uitvoering te begeleiden. Daarnaast hebben de betrokken personen binnen de gemeente in de beschikbare literatuur gekeken wat mogelijke valkuilen en adviezen zijn. Het onderzoeksbureau heeft een plan geschreven dat in afstemming met de gemeente is aangescherpt. Hierin waren volgens de betrokken ambtenaren de volgende aspecten van belang:

- Schaal
- Te anonimiseren kenmerken
- Controlegroep
- Wijze van anonimisering

Uit eerdere experimenten met anoniem solliciteren, bijvoorbeeld in Nijmegen, blijkt dat de beperkte schaal van die projecten ertoe kan leiden dat de resultaten niet betrouwbaar zijn. Dit was reden voor de gemeente Den Haag om de proef grootschalig op te zetten en zo veel mogelijk vacatures erbij te betrekken. Wel is ervoor gekozen om juist de hogere functiegroepen, te weten schalen 10 tot en met 14, te betrekken bij de pilot. Uit de beschikbare cijfers bleek dat in die functiegroepen weinig etnische diversiteit te zien is, in tegenstelling tot de lagere schalen. Binnen deze functiegroepen vallen alle externe vacatures onder de proef. De looptijd is vastgesteld op een half jaar van januari 2016 tot en met juni 2016. Begin juni 2016 was het aantal sollicitaties dat onder de proef valt ongeveer 1.400, voor 45 vacatures.

De gemeente heeft ervoor gekozen om alle kenmerken te anonimiseren die op de etnische achtergrond van kandidaten kunnen wijzen. Kenmerken als leeftijd en sekse zijn dus niet meegenomen in de proef. Hiervoor waren twee overwegingen leidend: het SCP onderzoek dat de aanleiding was voor het project richtte zich op discriminatie op grond van ras/afkomst en uit de beschikbare informatie over de personeelsopbouw binnen de gemeente bleek dat de etnische diversiteit een punt van aandacht is. Er is voor gekozen om functierelevante informatie in CV's waaruit de afkomst van een sollicitant kan blijken, zoals (vrijwilligers)werk in het buitenland of bij een culturele vereniging, wel te laten staan. Men accepteert daarmee de mogelijkheid dat de anonimisering in sommige gevallen niet absoluut waterdicht is. De motivering hiervoor komt voort uit het SCP onderzoek in Den Haag waaruit bleek dat dit soort informatie juist bevorderend kan werken voor de kansen om uitgenodigd te worden voor een sollicitatiegesprek.

Als controlegroep is door het onderzoeksbureau geadviseerd om alle sollicitaties in dezelfde functiegroepen uit dezelfde periode van een jaar voorafgaand aan de proef bij de meting te betrekken. Dat betekent dat (de uitkomsten van) alle sollicitatieprocedures die in de looptijd van de proef vallen, vergeleken kunnen worden met de sollicitatieprocedures in de tijd van januari 2015 tot en met juni 2015. Hierdoor kunnen 'seizoensinvloeden' op de beschikbaarheid van vacatures en sollicitanten uitgesloten worden. Omdat de voorbereidingen voor de proef enkele maanden van tevoren zijn begonnen, konden de nodige gegevens uit de controleperiode bewaard blijven. In de controleperiode in 2015 ging het om 36 vacatures en 1.576 sollicitaties.

In de gemeente Den Haag is gekozen voor een handmatige anonimisering van CV's en motivatiebrieven. De instructies voor deze anonimisering zijn door het onderzoeksbureau opgesteld. Er is voor handmatige anonimisering gekozen omdat het interne programma waarmee de sollicitaties binnen de gemeente verwerkt worden, niet gemakkelijk technisch en op korte termijn aangepast kon worden. Hierdoor was het niet mogelijk om automatische anonimisering te ontwikkelen of zelf een digitaal sollicitatiesysteem te ontwikkelen.

### ***Uitvoering***

Voor de informatie over de uitvoering van de pilot baseren we ons op de interviews die we met de betrokken personen binnen de gemeente hebben uitgevoerd.

Zoals al is aangegeven, ligt de uitvoering van de pilots deels bij het onderzoeksbureau (wat de effectmeting betreft) en deels bij de gemeente zelf, waarbij de Coördinator Diversiteit & Inclusie, een stagiair en een collega van de HR-afdeling de drijvende krachten zijn.

Bij het begin van de proef anoniem solliciteren zijn alle leidinggevenden persoonlijk aangeschreven om ze over de pilot te informeren. Ook is er op het intranet van de gemeente een bericht geplaatst waarbij wordt doorverwezen naar de mensen die vragen kunnen beantwoorden. Extern wordt bij vacatures vermeld dat deze deel uitmaken van de proef, zodat dit ook bekend is bij sollicitanten.

Vacatures worden net als voorheen eerst intern uitgezet. Als er geen geschikte interne kandidaten zijn, worden de vacatures extern gepubliceerd. Bij vacatures die onder de proef vallen (functiegroepen 10 t/m 14) wordt de machtiging van de desbetreffende manager in het digitale sollicitatieprogramma weggenomen, die overgaat naar de eerdergenoemde stagiair die het proces van handmatige anonimisering coördineert. Het blokkeren van de machtiging betekent dat de manager tijdelijk geen toegang heeft tot de binnengekomen sollicitatiebrieven en CV's. Er worden afspraken gemaakt met de manager/vacaturehouder over het aanleveren van de geanonimiseerde brieven en CV's. De selectie wordt door de sollicitatiecommissie gemaakt op basis van de geanonimiseerde CV's en brieven. Als de selectie is gemaakt, worden de CV's via referentienummers beschikbaar gesteld en krijgt de betreffende manager weer toegang tot het sollicitatiesysteem om de geselecteerde sollicitanten uit te nodigen en de andere sollicitanten af te wijzen.

De anonimisering zelf wordt door twee personen op basis van de opgestelde instructies uitgevoerd, waarbij ze elkaars anonimisering ook cross-checken. Het gaat hierbij om de stagiair die de uitvoering van de anonimisering coördineert en een collega van de HR-afdeling van de gemeente. Alles wat op etniciteit duidt in de brief en het CV wordt verwijderd. Dit zijn de voornaam, achternaam, etniciteit, talenkennis en geboorteland. In de brief worden alle zinsneden verwijderd die naar een allochtone danwel autochtone afkomst verwijzen.

Naast de proef anoniem solliciteren werkt de gemeente ook breder aan diversiteit en inclusiviteit. Zo is er in 2015 en 2016 een aantal bijeenkomsten en trainingen georganiseerd voor leidinggevenden en HR-medewerkers in het kader van diversiteit en inclusie. Deze richtten zich op het bevorderen van diversiteit en inclusie in het personeelsbeleid en verschillende instrumenten, denk hierbij aan leiderschap en werving en selectie.

### ***Onderzoek***

Het onderzoek naar de effecten van de proef anoniem solliciteren in Den Haag wordt uitgevoerd door het onderzoeksbureau dat ook het plan voor de hele proef heeft opgesteld.



Het bureau categoriseert alle binnengekomen sollicitaties, zowel uit de controle- als uit de test-groep, naar afkomst, het totaal en de selectie. Dit wordt gedaan aan de hand van zichtbare criteria (naam, foto, geboorteland etc.). Bij twijfelgevallen worden kandidaten via Google opgezocht. Uiteindelijk wordt gemeten of de kans voor biculturele sollicitanten om uitgenodigd te worden voor een sollicitatiegesprek is toegenomen door anoniem solliciteren.

Deze kwantitatieve meting wordt ondersteund door een enquête onder sollicitanten, een bevraging van vacaturehouders en gesprekken met direct betrokkenen.

### ***Eerste bevindingen***

Er is nog geen informatie beschikbaar over de opbrengsten van anoniem solliciteren in Den Haag, omdat de proefperiode nog niet is afgerond. Het onderzoek waarin uitspraken over de effectiviteit worden gedaan wordt naar verwachting eind van de zomer gepubliceerd. Er is nog geen beslissing genomen over de voortzetting van de proef. Deze beslissing is afhankelijk van de resultaten van de proef.

### **Amsterdam**

Met Amsterdam is half mei overleg geweest over de opzet van een pilot anoniem solliciteren. Deze pilot zou net als in Den Haag vrij omvangrijk kunnen zijn gelet op het aantal extern te werven vacatures. Omwille van de vergelijkbaarheid is afgesproken dat waar mogelijk de opzet en uitvoering afgestemd wordt op de gevolgde werkwijze in Den Haag. De benodigde informatie is vervolgens uitgewisseld en we hebben meer informatie aan Amsterdam verstrekt over de onderzoekstechnische kant van de op te zetten pilot.

Net als in Den Haag en Utrecht zal Amsterdam gebruik maken van een vergelijkingsperiode waarmee de effectiviteit van de anonieme selectieprocedure vergeleken kan worden. Bovendien wordt de pilot waarschijnlijk net als in Den Haag en Utrecht ingezet voor vacatures voor de hogere functiegroepen, omdat de etnische diversiteit hier geringer is dan bij lagere functiegroepen.

Hoewel er bij de betrokkenen in de ambtelijke organisatie veel animo is voor een pilot anoniem solliciteren, is inmiddels gebleken dat het niet haalbaar is om de pilot op korte termijn te starten. Bovendien geeft de gemeente aan dat de inrichting van het administratieve proces om anoniem solliciteren mogelijk te maken, meer tijd kost dan verwacht.

Dit betekent dat we in de geplande eindrapportage van medio september geen uitspraken kunnen doen over de effectiviteit van de pilot, omdat deze dan naar verwachting net is gestart of nog moet starten. Het kan zelfs zo zijn dat er na nader onderzoek en na het besluitvormingsproces besloten wordt in Amsterdam geen pilot anoniem solliciteren te starten.

### 3.2. Anonieme netwerkbijeenkomsten

Anoniem solliciteren is een van de vele maatregelen die worden ingezet met het doel om discriminatie op de arbeidsmarkt tegen te gaan. In deze monitor wordt niet alleen naar pilots met anoniem solliciteren gekeken, maar ook naar een project waar werkgevers met potentiële werknemers in contact worden gebracht middels een anonieme netwerkbijeenkomst. Wat verstaan wij onder anonieme netwerkbijeenkomsten? Het gaat om projecten die ervoor zorgen dat werkgevers en werkzoekenden elkaar ontmoeten zonder dat er van tevoren een selectie op basis van CV's of brieven plaatsvindt. De 'anonimiteit' is ingegeven door het feit dat werkgevers voor de ontmoeting niet weten wie zij zullen tegenkomen. De ontmoeting zelf, vindt uiteraard niet anoniem plaats.

Deze projecten zijn dan ook niet te vergelijken met anoniem solliciteren, maar geven juist aan dat het probleem van arbeidsmarktdiscriminatie ook vanuit een andere insteek benaderd en bestreden kan worden. Het beginpunt in de interventielogica komt wel overeen. Net als bij anoniem solliciteren wordt bij anonieme netwerkbijeenkomsten ervan uitgegaan dat een van de meest belangrijke oorzaken van arbeidsmarktdiscriminatie ligt in het proces van CV-selectie. Waar anoniem solliciteren deze selectie probeert te beïnvloeden, slaan netwerkbijeenkomsten deze fase simpelweg over en proberen de kandidaten direct in contact te brengen met de werkgevers.

In de eerste fase van dit onderzoek hebben we een van deze projecten onder de loep genomen: het project "Jongeren in de Lift" uit Den Haag. Middels interviews en observatie van een bijeenkomst is in kaart gebracht wat de ervaringen met dit concept zijn en hoe dat te plaatsen is in de context van anoniem solliciteren. Hieronder lichten we dit project verder toe. Gezien de beperkte looptijd van deze monitor beperkt dit onderzoek zich tot deze netwerkbijeenkomst. Ook bij dit project zullen we de kansrijke elementen weergeven.

#### Den Haag: Jongeren in de Lift

##### **Aanleiding**

Jongeren in de Lift is een project van Stichting Boschuyzen, MKB Den Haag en het werkgeversservicepunt Den Haag. Ook andere organisaties zijn, soms tijdelijk, bij de uitvoering betrokken. Het project heeft zich binnen krap twee jaar ontwikkeld van een eenmalige activiteit tot een concept dat op steeds meer plekken en door verschillende organisaties wordt toegepast.

De aanleiding voor de eerste Jongeren in de Lift bijeenkomst was een concrete wens van Stichting Boschuyzen en MKB Den Haag om een aantal werkloze, maar wel bemiddelbare jongeren aan een baan te helpen. Uitgangspunt daarbij was dat de jongeren niet direct aan een werkgever gekoppeld hoefden te worden, maar dat het netwerk van werkgevers wel kon bijdragen aan het vergroten van de kansen van de jongeren en het nemen van de volgende stap richting een betaalde baan. De eerste bijeenkomst werd herhaald, het concept werd verder uitgewerkt, en het Werkgeversservicepunt van de gemeente Den Haag raakte erbij betrokken. In 2015 zijn zes reguliere Jongeren in de Lift bijeenkomsten in Den Haag georganiseerd, naast een aantal *specials* en bijeenkomsten in Leidschendam-Voorburg. In 2016 zal dat aantal waarschijnlijk duidelijk hoger uitvallen.

## **Opzet**

Het concept van Jongeren in de Lift bestaat in de kern uit een netwerkbijeenkomst waar werkzoekende jongeren en ondernemers/werkgevers elkaar op een laagdrempelige manier kunnen ontmoeten. Elke bijeenkomst heeft een vaste opzet:

- In een eerste gespreksronde wordt elke jongere aan een werkgever gekoppeld en krijgen ze circa 10 minuten de tijd om elkaar te leren kennen. Zij weten niet van tevoren met wie zij in gesprek gaan.
- In een plenaire terugkoppeling stellen de aanwezige werkgevers zich voor aan de groep. Vervolgens stelt elke werkgever de jongere waarmee hij of zij heeft kennisgemaakt voor aan de zaal in een pitch.
- Na de pitches krijgen de jongeren en werkgevers tijd om verder te netwerken, waarbij de jongeren proberen zo veel mogelijk concrete afspraken met werkgevers te maken over hoe zij hen kunnen helpen.
- Na de netwerkronde lichten de jongeren plenair toe welke afspraken zij met welke werkgever hebben gemaakt. De afspraken worden genoteerd voor de nazorg en opvolging.
- Na het delen van de afspraken kan nog verder vrij genetwerkt worden.

De deelnemende jongeren hebben voor de bijeenkomst een training gevolgd om zich voor te bereiden op de bijeenkomst. In de weken na de bijeenkomst worden de jongeren nog een aantal keer gebeld om te bespreken wat er terecht is gekomen van de afspraken die ze hebben gemaakt.

## **Uitvoering**

Om de bijeenkomst laagdrempelig te houden en de ontmoetingen effectief te laten verlopen, zijn er volgens de geïnterviewde uitvoerders een aantal kernelementen die kenmerkend zijn voor de uitvoering van het project. Daarbij gaat het om:

- Open verwachtingen bij de deelnemers
- Voorbereidende training voor jongeren
- 'Anonieme' voorbereiding
- Pitch door ondernemer
- Systeem van afspraken tussen jongeren en werkgever
- Nazorg

### *Open verwachtingen bij de deelnemers*

De doelgroep van het project bestaat in de meest brede zin uit gemotiveerde werkzoekende jongeren. Dit kunnen jongeren zijn die in principe klaar zijn om te werken en toch lastig aan betaald werk komen, of jongeren met een zwaardere problematiek die toch stappen willen zetten richting betaald werk. De jongeren ontvangen deels een uitkering en komen via de gemeente zelf bij het project, of ze zijn bekend bij jongerenwerkers of jeugdzorg en worden doorverwezen, of ze melden zichzelf aan. Er vindt dus geen strenge selectie plaats, deelname is vrijwillig. Hetzelfde geldt voor de werkgevers: zij worden persoonlijk uitgenodigd, via de netwerken van MKB Den Haag, het Werkgeversservicepunt en Stichting Boschuisen. Ze hoeven niet met een concreet aanbod of een vacature te komen, maar brengen hun netwerk en ervaring in om de jongeren te helpen. In de beleving van de organiserende partijen draagt dat ertoe bij dat de deelname zowel voor de jongeren als voor de werkgevers laagdrempelig is:

het uitgangspunt is dat deelname an sich al nuttig is. Er ligt geen verplichting tot resultaat. Dat betekent dat werkgevers ook geen risico-inschatting hoeven te maken ten aanzien van de jongeren waarmee zij in gesprek gaan.

#### *Vorbereidende training voor jongeren*

De jongeren die deelnemen aan een bijeenkomst volgen ter voorbereiding een training waarin ze leren hoe ze zichzelf kunnen presenteren naar de werkgevers toe, wat hun sterke eigenschappen zijn en wat ze uit de bijeenkomst kunnen halen. De trainer is tevens voorzitter van de netwerkbijeenkomst.

#### *'Anonieme' voorbereiding*

De deelnemers weten van tevoren niet wie zij tegen zullen komen tijdens de bijeenkomst. Anders dan bij sommige netwerkbijeenkomsten, krijgen werkgevers geen inzicht in de achtergronden, CV's of motivatie van de jongeren waarmee zij in gesprek gaan. Pas in het eerste gesprek tussen jongere en werkgever leren zij elkaar kennen. Op dat moment is de focus niet gericht op selectie of beoordeling, maar juist op kennismaking en ontmoeting. In de vorming van de koppels werkgever-jongere in de eerste ronde houden de organisatoren wel rekening met eventuele overeenkomsten, zoals de sector waar de werkgever werkzaam in is.

#### *Pitch door ondernemer*

Gekoppeld aan de initiële anonimiteit, is de pitch door de ondernemer tijdens de bijeenkomst een centraal werkend element in het concept. Door middel van deze aanpak hoeven de jongeren zich niet zelf aan de hele groep te presenteren, maar horen zij juist uit de mond van een werkgever wat zij te bieden hebben. Bovendien schept de pitch ook commitment bij de werkgever, zowel tijdens het kennismakingsgesprek in de eerste ronde als bij de presentatie zelf. Anders dan bij een reguliere netwerkbijeenkomst worden de werkgevers zelf aangesproken op hun rol om de jongeren te 'verkopen' aan de zaal.

#### *Systeem van afspraken en nazorg*

Door het maken en noteren van de afspraken wordt de bijeenkomst, ondanks de open insteek, minder vrijblijvend en kunnen jongeren en werkgevers concreet op zoek naar wat zij voor elkaar kunnen betekenen. Tegelijkertijd blijft het contact laagdrempelig: een afspraak kan tenslotte ook neerkomen op het doorsturen van een CV naar een netwerkcontact, een meeloopdag of praktische adviezen. Door de afspraken plenair terug te koppelen kan erop toe worden gezien dat zij concreet worden gemaakt (wie, wat, wanneer). Het nabellen van de jongeren is niet alleen van belang voor de monitoring van de resultaten maar ook vooral om ervoor de zorgen dat de afspraken nagekomen worden.

#### **Eerste bevindingen**

Volgens de evaluatie van het eerste jaar van Jongeren in de Lift hebben 50 jongeren en 37 ondernemers aan de zes bijeenkomsten deelgenomen. 46,5% van de deelnemende jongeren gaven aan dat ze door deelname een stap verder waren gekomen richting werk of school, 59,5% gaven aan de deelname hun persoonlijk veel had opgeleverd, 52% keek positief terug op de deelname. Volgens de geïnterviewde medewerkers hadden circa 85% van de deelnemende jongeren een niet-westerse migratie-achtergrond. Bij de deelnemende ondernemers was juist 85% van Nederlandse komaf.

In de eindrapportage van deze monitor zullen we dieper ingaan op de ervaringen, obstakels en kansrijke elementen van deze aanpak.

## 4. EERSTE BEVINDINGEN EN VERDERE STAPPEN

Zoals in voorgaande hoofdstukken al duidelijk is gemaakt, kunnen op dit moment nog geen conclusies, overkoepelend of lokaal, over de kansrijke elementen van de proeven met anoniem solliciteren getrokken worden.

Wel is duidelijk geworden in welke fase de afzonderlijke projecten zich bevinden en hoe ze tot nu toe zijn vormgegeven. Omdat dit ook consequenties heeft voor het vervolg van deze overkoepelende monitor, vatten we dit hieronder kort samen.

De onderzochte proeven met anoniem solliciteren in Utrecht en Den Haag en de plannen in Amsterdam verschillen duidelijk van elkaar in opzet, omvang en voortgang. Voor de bevindingen over kansrijke elementen in deze projecten kan dit juist bevorderlijk zijn. Door de verschillen in aanpak valt er ten slotte wel wat te vergelijken. Vooral de verschillen in omvang en voortgang maken het overkoepelend meten van het effect van anoniem solliciteren vooralsnog echter moeilijk. Zo is in de huidige situatie de proef in Den Haag in principe de enige proef die in kwantitatieve zin groot genoeg is om betrouwbare resultaten op te leveren. De proef in Utrecht is daarvoor te klein. Anoniem solliciteren in Amsterdam kan qua omvang een relevante kwantitatieve aanvulling voor de proef in Den Haag zijn, maar de uitkomsten van de Amsterdamse pilot kunnen niet meegenomen worden in de geplande eindrapportage van medio september omdat deze dan naar verwachting net is gestart of nog moet starten. Het kan zelfs zo zijn dat er na nader onderzoek en na het besluitvormingsproces in Amsterdam besloten wordt om geen pilot anoniem solliciteren te starten.

In kwalitatieve zin kan de combinatie van de ervaringen met de opzet en uitvoering van de pilots in de verschillende steden wel interessante gegevens opleveren. Omdat we op dit moment de kwalitatieve informatie over proces en uitvoering alleen uit Den Haag hebben, kunnen we de ervaringen in Utrecht en Den Haag nog niet naast elkaar leggen.

Wat de anonieme netwerkbijeenkomsten betreft, richten we ons alleen op het project Jongeren in de Lift in Den Haag. Dit project wordt gezien als een interessante vorm van werving en selectie met anonieme elementen erin en om die reden bij deze monitor betrokken.