

Vergaderjaar 2016–2017

29 544

Arbeidsmarktbeleid

Nr. 760

BRIEF VAN DE MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 5 december 2016

Naar aanleiding van de motie¹ van de leden Vermeij (PvdA) en Van Weyenberg (D66) ingediend tijdens de Begrotingsbehandeling van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid in december 2015 (Handelingen II 2015/16, nr. 31, item 26 en Handelingen II 2015/16, nr. 32, item 14), heb ik de lokale initiatieven op het gebied van anoniem solliciteren door de Universiteit Utrecht laten monitoren. Met deze Rijksmonitor is in kaart gebracht wat de mogelijkheden en beperkingen van het instrument anoniem solliciteren zijn bij het bestrijden van arbeidsmarktdiscriminatie. Bijgaand treft u de eindrapportage van deze monitor aan². De belangrijkste uitkomsten van deze eindrapportage bespreek ik hieronder.

Uitkomsten Rijksmonitor

De Rijksmonitor richt zich op de pilots met anoniem solliciteren in de gemeenten Den Haag en Utrecht en de netwerkbijeenkomsten «Jongeren in de Lift» in Den Haag. Daarbij is zowel vanuit een kwalitatieve monitoring gekeken naar de kansrijke elementen en aandachtspunten van deze initiatieven als naar een kwantitatieve monitoring, waarbij is gekeken naar de resultaten van deze initiatieven. Daarbij dient te worden opgemerkt dat de cijfermatige conclusies in deze monitor zich, gezien de kleinere omvang van de pilot in Utrecht, beperken tot de pilot in Den Haag.

Uit de kwantitatieve analyse komt het volgende beeld naar voren:

- In de gemeente Den Haag hebben tijdens de pilot anoniem solliciteren significant meer sollicitanten met een biculturele achtergrond gesolliciteerd dan in de vergelijkingsperiode (31% t.o.v. 24%). Bij de pilot anoniem solliciteren in Utrecht was er echter geen toename van het aandeel sollicitanten met een biculturele achtergrond.

¹ Begrotingsbehandeling 2015, zie Kamerstuk 34 000 XV, nr. 40

² Raadpleegbaar via www.tweedekamer.nl

- De kans dat biculturele sollicitanten worden uitgenodigd voor een eerste sollicitatiegesprek was tijdens de pilot anoniem solliciteren groter dan in de vergelijkingsperiode (8,0% t.o.v. 7,1%). Alleen voor de groep biculturele sollicitanten met een Turkse, Marokkaanse, Suri-naamse of Antilliaanse (TMSA) achtergrond was deze kans aan te merken als significant groter (9,4% t.o.v. 5,3%).
- De kans dat biculturele sollicitanten ook daadwerkelijk een baan kregen aangeboden was tijdens de pilot anoniem solliciteren groter dan in de vergelijkingsperiode (2,4% t.o.v. 1,1%). Daarentegen hadden sollicitanten met een Nederlandse achternaam tijdens de pilot minder kans op een loopbaanaanbod dan biculturele sollicitanten (kansverhouding van 0,82%). Vanwege het geringe aantal afgeronde sollicitatieprocedures in de pilot anoniem solliciteren van Den Haag zijn de resultaten met betrekking tot de kans op een loopbaanaanbod echter niet significant, zodat hieraan geen harde conclusies kunnen worden verbonden.

Uit de kwalitatieve analyse komt bij de pilots anoniem solliciteren naar voren dat medewerkers betrokken bij de werving- en selectieprocedure de rol van onbewuste vooroordelen bij zichzelf onderschatten. Zo verwachten de selecteurs niet dat het eigen gedrag tijdens de sollicitatieprocedure door de pilot zou worden beïnvloed. Dat het eigen gedrag hierop wel van invloed is, kan echter gezien de cijfermatige bevindingen als hierboven weergegeven niet worden uitgesloten. Deze constatering geeft daarmee het belang weer om in te zetten op het creëren en vergroten van bewustwording over de rol die (onbewuste) vooroordelen kunnen spelen bij de beoordeling van sollicitanten.

Uit de kwalitatieve analyse blijkt verder dat de invoering van de pilots anoniem solliciteren in beide gemeenten het gesprek heeft gestart op de werkvloer over onbewuste vooroordelen en het belang van diversiteit binnen de eigen organisatie. Zo is door een aantal betrokken medewerkers voorgesteld om de pilot in de toekomst niet alleen te beperken tot de grond afkomst, maar ook te verbreden naar de gronden leeftijd en geslacht. Dit is een voorbeeld van de dialoog die tijdens de pilots binnen de organisatie is gevoerd.

Een ander wijze waarop onbewuste vooroordelen kunnen worden tegengegaan is door meer gebruik te maken van netwerkbijeenkomsten of speeddates, waarbij werkzoekenden en werkgevers direct met elkaar in contact worden gebracht. De netwerkbijeenkomsten Jongeren in de Lift als beschreven in de Rijksmonitor, zijn hier een voorbeeld van. Deze bijeenkomsten bieden werkgevers de mogelijkheid op een geheel andere manier een beeld te vormen van een werkzoekende dan wanneer zij dit zouden doen op basis van een cv. Doordat werkgevers met werkzoekende jongeren kennismaken en in gesprek gaan, leren ze hen als persoon kennen en kunnen (onbewuste) vooroordelen worden tegengegaan.

Mogelijkheden van het instrument anoniem solliciteren

Zoals reeds opgemerkt in de tweede voortgangsrapportage over het actieplan arbeidsmarktdiscriminatie³ d.d. 3 november jl. speelt bewustwording een belangrijke rol bij de aanpak van indirecte en onbewuste vormen van discriminatie. Het instrument van anoniem solliciteren kan gezien de bevindingen in de Rijksmonitor één van de instrumenten zijn die in dit verband wordt ingezet om (meer) bewustzijn te creëren.

³ Kamerstuk 29 544, nr. 748

Mede gelet op de wisselende ervaringen in het buitenland met anoniem solliciteren, wordt in de Rijksmonitor ook gewezen op de beperkingen van het instrument anoniem solliciteren. Zo kan anoniem solliciteren effectief zijn indien er sprake is van ongelijke kansen tijdens de reguliere selectieprocedures, maar heeft het ook als neveneffect dat bewust gevoerd voorkeursbeleid niet mogelijk is in de eerste selectiefase, sollicitanten zich niet vooraf aan het schrijven van een brief persoonlijk kunnen onderscheiden door informatie in te winnen over de functie bij de vacaturehouder en het systeem van anonimiteit met het oog op social media waarop persoonlijke informatie te achterhalen niet waterdicht is. Gebruikmaking van dit instrument dient dan ook zorgvuldig te gebeuren, rekening houdend met de organisatiedoelen. Daarbij dient de kanttekening te worden geplaatst dat dit instrument de oorzaak van discriminatie niet kan bestrijden. Daarvoor is een bredere kijk op dit probleem vereist, waarbij via meerdere kanalen wordt gewerkt aan bewustwording. De inzet van de gemeenten Den Haag en Utrecht ten aanzien van het realiseren van een breder diversiteitsbeleid en het voornemen om hier ook in de toekomst concreet werk van te maken zie ik dan ook als een positieve ontwikkeling. Voorbeelden van deze maatregelen zijn het standaard in elke selectiecommissie laten plaatsnemen van iemand met een biculturele achtergrond, het zoeken naar andere wervingskanalen en het organiseren van activiteiten in het kader van diversiteit en een inclusieve organisatie.

Als voorbeeld van een bredere kijk op dit probleem, wijs ik u in dit verband ook op het initiatief van het Charter Diversiteit van de Stichting van de Arbeid. Door ondertekening van het Charter maken organisaties op eigen initiatief werk van diversiteit en bewustwording hierover binnen de eigen organisatie. Ook de campagne arbeidsmarktdiscriminatie die ik het afgelopen jaar heb opgestart heeft als doel bij te dragen aan bewustwording over de rol die vooroordelen kunnen spelen in de werving- en selectieprocedure. Hiermee is een start gemaakt, maar meer aandacht is ook in de toekomst nodig om arbeidsmarktdiscriminatie verder aan te pakken. Om het gesprek hierover verder te stimuleren en daarmee bewustzijn te vergroten, zal ik de uitkomsten van deze monitor onder de aandacht brengen van het Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties als zijnde werkgever Rijk, en van sociale partners met de vraag welke mogelijkheden zij naar aanleiding van deze monitor zien. Tot slot zal ik de uitkomsten in het periodiek overleg over discriminatie en inclusie bespreken met de vier grote steden (Amsterdam, Den Haag, Utrecht en Rotterdam) in Nederland en de vervolgacties die Den Haag en Utrecht verbinden aan de uitkomsten van de pilots anoniem solliciteren met interesse verder volgen.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
L.F. Asscher