

## Anoniem solliciteren?

### Samenvatting

*De discussie over het zogenaamde ‘anoniem solliciteren’ werd onlangs weer aangezwengeld. De afgelopen jaren pleitten zowel prominenten als organisaties reeds geregeld voor dit middel om discriminatie op de arbeidsmarkt tegen te gaan. Uit zowel buitenlands onderzoek als Nederlandse experimenten met anoniem solliciteren komen geen eenduidige resultaten naar voren. Recent Zweeds onderzoek wijst er op dat met name vrouwen er wel baat bij hebben. Allochtonen worden daarentegen wel vaker uitgenodigd, maar krijgen niet vaker de baan. Alle feiten in ogenschouw nemend kan worden gesteld dat anoniem solliciteren een hulpmiddel kan zijn om discriminatie op de arbeidsmarkt tegen te gaan, maar alleen indien het niet als op zichzelf staande maatregel wordt ingezet maar als onderdeel van een coherent pakket van maatregelen om een arbeidsklimaat te scheppen waar op vanzelfsprekende wijze ruimte is voor verschillen.*

### Inleiding

Onlangs werd de discussie over zogenaamde ‘anoniem solliciteren’ weer aangezwengeld door twee wethouders in Alphen a/d Rijn, die zich in een opiniebijdrage in *Trouw* bevlogen pleitbezorgers van het anoniem solliciteren tonen.<sup>1</sup>

De afgelopen jaren is het ‘anoniem solliciteren’ regelmatig in het nieuws gekomen en is het veelvuldig onderwerp van politieke en maatschappelijke discussie geweest. Het zou een goede manier zijn om discriminatie op de arbeidsmarkt te bestrijden. Kort gezegd houdt het in dat selecteurs CV’s te zien krijgen waaruit bepaalde kenmerken zijn verwijderd (naam, nationaliteit, geboorteplaats) die er op gericht zijn selecteurs een zo objectief mogelijke keuze te laten maken. Het - al dan niet bewust - terzijde leggen van een CV met een exotisch klinkende achternaam zou dan tot het verleden behoren, zo meenden voorstanders van ‘anoniem solliciteren’.

In 2005 suggereerde de Commissie Gelijke Behandeling het anoniem solliciteren als middel om discriminatie bij werving en selectie te voorkomen, naar aanleiding van een oordeel in een zaak die door een man met een buitenlandse achternaam was aangespannen tegen een bedrijf dat hem zonder meer had afgewezen, maar een persoon met een Nederlandse naam die een vrijwel identieke sollicitatiebrief gestuurd had, wel uitnodigde.<sup>2</sup>

Ook andere prominenten pleitten voor anoniem solliciteren, zoals Alexander Rinnooy Kan (SER) en Hans de Boer (Taskforce Jeugdwerkloosheid).<sup>3</sup> Het Landelijk

---

<sup>1</sup> Hub van Wersch en Paul Schings, ‘Anoniem solliciteren zuiverst voor ieder’ in: *Trouw* 29-5-2008.

<sup>2</sup> *De Telegraaf* 25-7-2005; *Contrast* 24-6-2005; CGB 2005-136.

<sup>3</sup> [http://www.dutchnews.nl/news/archives/2006/10/try\\_anonymous\\_job\\_applications.php](http://www.dutchnews.nl/news/archives/2006/10/try_anonymous_job_applications.php);  
[http://www.art1.nl/artikel/6423-Taskforce\\_doet\\_pleidooi\\_voor\\_anoniem\\_solliciteren](http://www.art1.nl/artikel/6423-Taskforce_doet_pleidooi_voor_anoniem_solliciteren)

Bureau ter bestrijding van Rassendiscriminatie sloot zich hierbij aan: anoniem solliciteren zou “gelijke kansen voor iedereen” bewerkstelligen.<sup>4</sup> In Den Haag werden begin 2006 vragen aan het college gesteld over de mogelijkheid anoniem solliciteren bij de gemeente in te voeren. Het toenmalige college wees het invoeren van anoniem solliciteren echter af.<sup>5</sup>

## Onderzoek

In de discussie over het anoniem solliciteren werden de afgelopen jaren veel argumenten voor en tegen gebruikt. Helaas waren deze argumenten zelden gebaseerd op empirische data die de zin of onzin van anoniem solliciteren op overtuigende wijze zouden kunnen aantonen.

Voorstanders verwezen bijvoorbeeld naar Frans onderzoek uit 2005, uitgevoerd door een commissie onder leiding van Roger Fauroux, naar het ‘CV anonyme’. De resultaten van dit onderzoek waren echter alles behalve eenduidig. Bij een aantal experimenten die in dit onderzoek werden opgevoerd, was het effect van het anonimiseren van CV’s namelijk moeilijk te meten omdat het niet geïsoleerd kon worden van de effecten van andere maatregelen (bedrijven voerden al een diversiteitsbeleid, sollicitanten kregen sollicitatietraining, enzovoorts). De algemene conclusie van Fauroux was dan ook voorzichtig: het anoniem solliciteren zou - in combinatie met andere middelen - een positieve rol kunnen spelen in het tegengaan van discriminatie tijdens de eerste fase van de sollicitatieprocedure. Fauroux adviseerde dan ook het anoniem solliciteren te bevorderen, maar niet te verplichten.<sup>6</sup>

In Nederland haalden twee experimenten met anoniem solliciteren de afgelopen jaren het nieuws.

Een proef van Manpower betrof 761 sollicitaties waarvan 96 van sollicitanten met een niet-westerse achtergrond. Een half jaar lang zijn deze sollicitaties dubbel beoordeeld, de ene keer met naam, geslacht, leeftijd, geboorteplaats en huwelijks staat, de andere keer geanonimiseerd. Uit deze proef kwam naar voren dat autochtonen en allochtonen hetzelfde worden beoordeeld, maar dat allochtonen vaker worden afgewezen wegens een gebrek aan ervaring (47% tegenover 26%). Manpower concludeerde dan ook dat anoniem solliciteren geen effect heeft.<sup>7</sup>

In Nijmegen experimenteerde de gemeente sinds augustus 2006 met anoniem solliciteren. Inmiddels is dit gestaakt omdat de proef niet tot eenduidige resultaten leidde. Het onherkenbaar maken van de naam en afkomst van sollicitanten veroorzaakte bovendien een hoop “administratieve rompslomp”.<sup>8</sup>

Gelet op het bovenstaande lijken proeven met anoniem solliciteren dus tot weinig of in ieder geval niet bijzonder eenduidige resultaten te leiden. Recent onderzoek uit Zweden werpt echter nieuw licht op de zaak. In Gothenburg werd, gedurende de periode 2004-2006 in een aantal organisaties in de publieke sector tijdens de eerste fase van het selectieproces, bepaalde informatie over sollicitanten niet bekend gemaakt aan de selecteurs. Enigszins opmerkelijk is dat men zich bij deze

---

<sup>4</sup> [http://www.art1.nl/artikel/5964-Onbekend\\_maakt\\_onbemind](http://www.art1.nl/artikel/5964-Onbekend_maakt_onbemind)

<sup>5</sup> Brief van het college aan de gemeenteraad d.d. 28-2-2006.

<sup>6</sup> <http://www.or-online.nl/service/enieuwsbrief/2006/05>

<sup>7</sup> Persbericht Manpower d.d. 14-1-2008.

<sup>8</sup> [http://www.nu.nl/news/1540186/36/Nijmegen\\_stopt\\_proef\\_anoniem\\_solliciteren.html](http://www.nu.nl/news/1540186/36/Nijmegen_stopt_proef_anoniem_solliciteren.html)

proef niet alleen richtte op de rol van etnische afkomst, maar dat ook het geslacht van de kandidaten onzichtbaar werd gemaakt voor de selecteurs.

Uit dit experiment bleek dat vrouwen en niet-westerse allochtonen in geval van geanonimiseerde CV's evenveel kans hadden voor een gesprek te worden uitgenodigd als mannen en autochtonen. Het verschil met een controlegroep waarbij geen geanonimiseerde CV's gebruikt werden, bedroeg voor vrouwen 8,8% en voor niet-westerse allochtonen 8,4%.

Echter, terwijl uit dit onderzoek blijkt dat vrouwen ook 7% meer kans hadden om - na de eerste fase van de werving en selectie - de baan ook daadwerkelijk te krijgen, trad een dergelijk effect niet op in het geval van niet-westerse allochtonen. Met andere woorden: allochtonen hebben bij anoniem solliciteren dus wel meer kans om voor een gesprek uitgenodigd te worden, maar niet meer kans om de baan ook te krijgen.

De onderzoekers verbinden hieraan de conclusie dat anoniem solliciteren hoe dan ook een stap in de goede richting is, omdat het in ieder geval invloed heeft op het handelen van de selecteurs.<sup>9</sup>

### Anoniem solliciteren in Den Haag

Nadat het vorige college zoals gezegd het anoniem solliciteren in 2006 afwees, werden medio 2007 vragen over anoniem solliciteren aan het huidige college voorgelegd. Net als het vorige college was ook het huidige echter van mening, dat anoniem solliciteren zich niet verhoudt met het "diversiteitsbeleid van de gemeente tot op heden". Het college zegde wel toe de definitieve resultaten van het experiment in Nijmegen af te wachten alvorens te beoordelen of anoniem solliciteren een "toegevoegde waarde voor het Haagse diversiteitsbeleid" zou hebben.<sup>10</sup>

In april 2008 kwam in het nieuws dat de gemeente Den Haag inderdaad een proef gaat doen met anoniem solliciteren, die tot het einde van het jaar zal lopen. Bij de proef zal gebruik gemaakt worden van de website [www.eerlijksolliciteren.nl](http://www.eerlijksolliciteren.nl). Na afloop wordt bekeken of het middel werkt en of het nodig is er mee door te gaan. Het gaat hierbij overigens om een beperkte proef: alleen op banen in de zogenaamde 'middengroep' (salarisschalen 7 en 8) kan anoniem worden gesolliciteerd. Dit omdat voor dergelijke banen, zoals verpleegkundige of bijstandsconsulent, relatief veel vacatures zijn.<sup>11</sup>

### Conclusie

Het beschikbaar onderzoek in ogenschouw nemend, kan niet eenduidig gesteld worden of anoniem solliciteren nu wel of niet zinvol is. Het lijkt er op dat het in ieder geval wel een begin van een mentaliteitsverandering te weeg kan brengen bij - sommige - selecteurs. Zoals het Bureau Discriminatiezaken reeds enkele jaren geleden opmerkte, kan anoniem solliciteren wellicht werkgevers die, al dan niet bewust, selecteren op irrelevante kenmerken over een psychologische drempel

---

<sup>9</sup> Olof Åslund en Oskar Nordström Skans, *Do anonymous job application procedures level the playing field?*, Uppsala 2007.

<sup>10</sup> Brief van het college aan de gemeenteraad d.d. 5-6-2007.

<sup>11</sup> [http://www.ad.nl/denhaag/stad/2208163/Solliciteren\\_zonder\\_naam.html](http://www.ad.nl/denhaag/stad/2208163/Solliciteren_zonder_naam.html)

helpen.<sup>12</sup> Een wondermiddel om discriminatie op de arbeidsmarkt te bestrijden is anoniem solliciteren echter allerminst. Al was het maar omdat, zelfs indien het een succesvol middel zou zijn om de instroom van niet-westerse allochtonen te vergroten, het een maatregel is die zich beperkt tot werving en selectie. Uit onderzoek blijkt dat beleid dat alleen gericht is op het vergroten van de instroom van allochtonen (of andere doelgroepen) te kort schiet als het gaat om het creëren van een bedrijfscultuur met daadwerkelijke ruimte voor diversiteit. Zo slaagde een ‘multiculturaliseringsbeleid’ bij de politie er weliswaar in om meer allochtone agenten aan te trekken, maar waren velen van hen binnen afzienbare tijd weer vertrokken door de sfeer op het werk.<sup>13</sup>

Indien organisaties overwegen anoniem solliciteren in te zetten, dient dit dan ook geen op zichzelf staande maatregel te zijn maar onderdeel van een coherent pakket van maatregelen om een arbeidsklimaat te schappen waar op vanzelfsprekende wijze ruimte is voor verschillen. Voor informatie en advies hierover kan altijd contact opgenomen worden met het Bureau Discriminatiezaken.



## **Bureau Discriminatiezaken**

Hollands Midden en Haaglanden

### **FACTSHEET 2008/3**

---

<sup>12</sup> J. Kik, *Arbeidsmarktmonitor Discriminatiezaken Haaglanden 2005*, Den Haag 2005.

<sup>13</sup> T. Sandfort en I. Vanwesenbeeck, *Omgangsvormen, werkbeleving en diversiteit bij de Nederlandse politie*, Delft 2000.