

Raadsplein besluitvormend

Datum 12 juni 2017

onderwerp Afhandeling motie 'Proef anoniem solliciteren gemeente Zwolle'
portefeuillehouder Jan Brink
informant Struik, Anne (2655)
medeopstellers
afdeling Human Resources
bijlagen Voorstel: Informatienota Motie 'Proef anoniem solliciteren bij gemeente Zwolle'
Bijlage: Rapportage Proef anoniem solliciteren gemeente Zwolle V1.0

Voorgesteld besluit raad

kennis te nemen van:

1. de rapportage 'Proef anoniem solliciteren bij gemeente Zwolle'; en
2. de beantwoording van de motie om een proef uit te voeren met anoniem solliciteren.

Informatienota voor de raad

Datum 29 mei 2017

Onderwerp	Motie 'Proef anoniem solliciteren bij gemeente Zwolle'
Versienummer	V.1

Portefeuillehouder Wethouder Brink

Informant Anne Struik

Afdeling HR

Telefoon 038 498 2655

Email a.struik@zwolle.nl

Bijlagen Rapportage Proef anoniem solliciteren gemeente Zwolle V1.0

Wij stellen u voor kennis te nemen van:

1. de rapportage 'Proef anoniem solliciteren bij gemeente Zwolle'; en
2. de beantwoording van de motie om een proef uit te voeren met anoniem solliciteren.

Inleiding

De raad heeft gemeente Zwolle als werkgever via een motie opgeroepen een proef uit te voeren met anoniem solliciteren.

De motie roept op tot:

- het voorkomen van arbeidsmarktdiscriminatie door gemeente Zwolle als werkgever;
- dat iedereen gelijke kans op selectie maakt wanneer er een vacature is;
- en het mogelijk een voorbeeldfunctie vervullen hoe arbeidsmarktdiscriminatie kan worden voorkomen voor andere werkgevers.

Het effect ná het uitvoeren van de proef is dat we ons werving- en selectieproces verbeteren aan de hand van de resultaten uit de proef: kandidaten worden in eerste instantie anoniem geselecteerd, zodat we zorg dragen voor gelijke kansen voor iedereen op de arbeidsmarkt, onbewuste uitsluiting voorkomen, en daardoor mogelijk een diverser aanbod van sollicitanten krijgen. Daarnaast leidt dit tot bewustwording van arbeidsmarktdiscriminatie binnen de organisatie en kan het een stimulans zijn voor andere werkgevers.

Door methoden van onderzoek en perspectieven van actoren (vacaturehouders, sollicitanten, HR-adviseurs) te combineren, kregen we een rijk beeld van het effect van het instrument anoniem solliciteren. Nu alle onderzoeksresultaten bekend zijn, beantwoorden we de hoofdvraag:

Wat is het effect van anoniem solliciteren binnen gemeente Zwolle?

We concluderen dat de proefperiode met het instrument heeft geleid tot bewustwording van arbeidsmarktdiscriminatie als maatschappelijk probleem. Daarnaast blijkt dat onbewuste uitsluitingen en discriminatie op basis van onder andere leeftijd, gender, nationaliteit en uiterlijk kenmerken tijdens de briefselectie worden voorkomen. Dit effect verdwijnt wanneer de anonimiteit wordt opgeheven.

• **Bewustwording van een maatschappelijke probleem: arbeidsmarktdiscriminatie**

Tijdens de proef kwam naar voren dat de term 'discriminatie' gevoelig ligt. De weerstand en ongemak rond het instrument anoniem solliciteren weerspiegelt de gevoeligheid van het onderwerp. Binnen de

Datum 29 mei 2017

organisatie heeft deze proef met name geleid tot bewustwording van arbeidsmarktdiscriminatie als maatschappelijk probleem. De vacaturehouders ervaren arbeidsmarktdiscriminatie niet als een actueel probleem binnen gemeente Zwolle. Toch vinden de sollicitanten, HR-adviseurs en vacaturehouders dat gemeente Zwolle aandacht moet besteden aan dit probleem. Het instrument anoniem solliciteren wordt niet gezien als dé oplossing om arbeidsmarktdiscriminatie te voorkomen, hiervoor is het instrument te beperkt. Een integrale aanpak is gewenst om niet slechts de symptomen te bestrijden, maar de kern ook aan te pakken.

- **Onbewuste uitsluitingen en discriminatie op basis van leeftijd, gender, nationaliteit en uiterlijke kenmerken worden tijdens de brievenselectie voorkomen.**

Arbeidsmarktdiscriminatie en onbewuste uitsluitingen komen voort uit vertekende waarnemingen, zoals stereotypering of selectieve perceptie. De proefperiode heeft geleid tot bewustwording van de manier van selecteren. Vacaturehouders merken dat je de 'bril' van vertekende waarnemingen door het instrument anoniem solliciteren tijdelijk afzet. Gedachten omtrent bijvoorbeeld iemands leeftijd, uiterlijke kenmerken of een migrantenachtergrond worden tijdens de brievenselectie uitgesteld. Dit effect verdwijnt na de brievenselectie doordat de anonimiteit wordt opgeheven en deze kenmerken wel zichtbaar zijn. De opbrengsten uit de proef geven aanleiding ons werving- en selectieproces zó in te richten dat alle potentiële kandidaten voor een functie binnen gemeente Zwolle gelijke kans op selectie maken: de eerste selectie van potentieel geschikte kandidaten voor een vacature vindt anoniem plaats.

Kernboodschap

Gemeente Zwolle wil iedereen gelijke kans op selectie bieden en alles doen om (on)bewuste uitsluiting op grond van wat dan ook, voorkomen. We willen graag inclusief werkgever worden en iedereen het gevoel geven dat hij of zij welkom is als medewerker. We willen een divers samengesteld personeelsbestand wat de dienstverlening aan de stad te goede komt en we willen dat de Zwolse inwoners zich hierin ook kunnen herkennen. Een doel is dat iedereen zich uitdrukkelijk uitgenodigd weet om te solliciteren en beseft gelijke kans op selectie te maken als ieder ander.

Uit de proef hebben we ervaren dat anoniem solliciteren hierbij een ondersteunende factor is. We gaan daarom de uitvoering van onze anonieme selectie verbeteren aan de hand van de ervaringen van sollicitanten en vacaturehouders uit de proefperiode. Dat betekent dat we de proefperiode beëindigen, en uiterlijk per 1 oktober met een vernieuwde digitale anoniem solliciteren methode starten: eerst anoniem presenteren, daarna persoonlijk kennismaken. Het doel van dit anoniem presenteren door kandidaten van zichzelf is dat een eerste *bias* (vertekening) van vacaturehouders en selectiecommissieleden wordt voorkomen. Bias op grond van leeftijd, geslacht, naam of uiterlijke kenmerken af te leiden uit een foto of filmpje.

Concreet gaan we het volgende doen: we maken een combinatie van een eerste anonieme selectie en het kunnen presenteren/profileren door kandidaten op de manier die zij zelf willen. Daarbij voeren we de verbeterpunten uit de proef uit.

- Anoniem solliciteren via onze jobsite waarbij leeftijd, geslacht, naam en uiterlijke kenmerken niet zichtbaar zijn (via het invullen van tekstvelden): dit noemen we het zich 'anoniem voorstellen' van sollicitant aan ons als werkgever/vacaturehouder
- Tegelijkertijd kan een sollicitant verschillende bestandsformaten uploaden (om CV, filmpje, presentatie of wat dan ook mee te sturen)
- De eerste selectie vindt anoniem plaats: vacaturehouder kiest de kandidaten waarmee hij in gesprek wil op grond van relevante vaardigheden, kennis en/of *attitude*. Direct daarna krijgt vacaturehouder alle informatie die sollicitant heeft ingestuurd.

Datum 29 mei 2017

In de periode tussen het beëindigen van de proef en uiterlijk 1 oktober werven we via onze 'oude' methode zodat we alle capaciteit in kunnen zetten op het bouwen van een modern, adequaat werving- en selectieproces.

Consequenties

Gemeente Zwolle verbetert haar werving- en selectieproces aan de hand van de opbrengsten uit de proef, waarbij de eerste selectie van kandidaten anoniem plaatsvindt.

Communicatie

Communicatie naar (potentieel) sollicitanten en belangstellenden verloopt via onze jobsite: we publiceren daar de rapportage en informatie over ons nieuwe werving- en selectieproces.

Vervolg

Uiterlijk 1 oktober is het nieuwe werving- en selectieproces operationeel.

Openbaarheid

Het voorstel is openbaar.

Burgemeester en Wethouders van Zwolle,

de heer drs. H.J. Meijer, burgemeester

mevrouw mr. I. Geveke, secretaris



besluit

Zwolle

Jaargang

Kenmerk 26233

Onderwerp Afhandeling motie 'Proef anoniem solliciteren gemeente Zwolle'

De raad van de gemeente Zwolle;

Gelezen het voorstel van burgemeesters en wethouders, d.d. 30-05-2017

besluit:

Aldus besloten in de openbare vergadering van 12 juni 2017,

de voorzitter,

de griffier,