



Schriftelijke vragen

Reg. Nr. 2017-09 (in te vullen door de griffie)

Datum:	23-03-2017	(in te vullen door de griffie)
Van:	PvdA en D66/GL	(in te vullen door de aanvrager)
Aan:	College, Wethouder Meijer	
Onderwerp:	Anoniem solliciteren	(in te vullen door de aanvrager)
Datum beantwoording:		(in te vullen door organisatie)
Behandeld in college van:	11 juli 2017	(in te vullen door organisatie)

Toelichting

Bij de gemeente Den Haag kun je vanaf 2017 alleen nog anoniem solliciteren. Men is daar blij met de resultaten van het experiment in 2016, er solliciteerden tijdens het experiment meer mensen met een niet 'standaardachtergrond' (blank, redelijk jong, man). De kans om uitgenodigd te worden voor een sollicitatiegesprek voor andere sollicitanten dan die met een 'standaardachtergrond' nam aanzienlijk toe.

Discriminatie op de arbeidsmarkt is een hardnekkig probleem. Leeftijd, geslacht en etnische achtergrond hebben een negatieve invloed op de kans of je wel of niet voor een sollicitatiegesprek wordt uitgenodigd. Overigens is het zo dat discriminatie bij solliciteren veelal onbewust plaats vindt. Een oplossing hiervoor is het anonimiseren van naam, leeftijd en geslacht, waardoor sollicitanten bij de brievenselectie op hun kwaliteiten beoordeeld kunnen worden en niet op hun achtergrond. De proef met anoniem solliciteren in de gemeente Den Haag liet zien dat er drie keer zoveel sollicitanten met een migrantenachtergrond werden uitgenodigd voor een gesprek in vergelijking met een niet-anonieme sollicitatieprocedure. Ook in andere gemeentes en provincies zijn proeven gestart met anoniem solliciteren.

We willen in onze gemeente Heerde een verbonden samenleving zijn waarin wordt omgezien naar elkaar, we willen een inclusieve samenleving zijn. Dat geldt ook voor de arbeidsmarkt. Discriminatie op de arbeidsmarkt, of het nu gaat om leeftijd, man of vrouw, of waar je eigen wieg of die van je ouders heeft gestaan, vinden we ongewenst. Als een gemeente deze wijze van solliciteren gaat toepassen kan dat dienen als het goede voorbeeld en het kan in sommige gevallen ook worden meegenomen bij aanbestedingen ed. die de gemeente als partij ook te doen heeft.

Vragen:

1. Is het college met ons van mening dat discriminatie op leeftijd, geslacht en afkomst niet acceptabel is?
2. Is het college met ons van mening dat deze discriminatie leidt tot ongelijke kansen op het kunnen toetreden tot de arbeidsmarkt (en verder toekomstperspectief) voor ouderen, vrouwen en mensen met een etnische herkomst?
3. Is het college het met ons eens dat overheid in haar rol als werkgever hierin een voorbeeldfunctie heeft?
4. Is het college het met ons eens dat het personeelsbestand van de overheid een afspiegeling hoort te zijn van de regionale bevolkingssamenstelling c.q. regionale beroepsbevolking;
5. Is het college bereid om te onderzoeken of en hoe anoniem solliciteren in de gemeente Heerde toegepast zou kunnen worden?

Antwoord *(in te vullen door organisatie)*

1. Ja, dat zijn we van mening. Overigens geldt dat niet alleen voor de genoemde aspecten maar ook voor aspecten als godsdienst, levensovertuiging, politieke voorkeur en sexuele geaardheid.
2. Inderdaad.
3. Vanzelfsprekend.
4. Wij zijn van mening dat de samenstelling van het personeelsbestand niet per definitie een afspiegeling hoort te zijn van de regionale bevolkingssamenstelling. Leidend is dat ons personeelsbestand bestaat uit medewerkers die geschikt zijn voor de functie. Dus primair wordt getoetst op de bij de functie behorende competenties, ongeacht iemand persoonlijke achtergrond. Ingeval sprake is van gelijke geschiktheid kan overeenkomstig ons Werving& Selectiebeleid de voorkeur uitgaan naar een bepaalde doelgroep, namelijk mensen met een achterstand op de arbeidsmarkt die zijn opgenomen in het doelgroepregister van het UWV.
5. Wij zouden eerst in de regio willen nagaan wat de effecten en ervaringen zijn met het anoniem solliciteren. Afhankelijk van die uitkomsten willen wij afwegen in hoeverre zoiets voor ons een toegevoegde waarde heeft. Immers, wij zetten thans sterk in en hechten grote waarde aan voortdurende bewustwording bij managers en medewerkers P&O. In dat verband zijn we op voorhand nog niet overtuigd dat het anoniem solliciteren meer resultaat oplevert dan de huidige werkwijze.