

Afdeling	: Personeel, Informatie en Facilitair	B&W-voorstel: BW-010698
Naam opsteller voorstel	: Vorage, Olga (575 568)	Zaaknummer JOIN: Z/17/045878
Portefeuillehouder	: A.A.M.M. (Jos) Heijmans	Publicatie: openbaar

Onderwerp

Anoniem Solliciteren

Voorstel

De huidige procedures Werving en Selectie (W&S) ongewijzigd te blijven toepassen en *niet* over te gaan tot de aanschaf van de digitale module anoniem solliciteren.

Inleiding

In het kader van de begrotingsbehandeling 2017 is een motie ingediend waarin een standpunt van het college van B&W werd gevraagd ten aanzien van anoniem solliciteren in de Gemeente Weert.

Bij brief d.d. 8 februari 2017 is de raad geïnformeerd over het standpunt van het college om af te zien van het opstarten van (een proef met) anoniem solliciteren en om de huidige procedures W&S ongewijzigd voort te zetten, waarbij nadrukkelijk wordt ingezet op verjonging van het personeelsbestand en het gebruiken van het interne arbeidspotentieel. Tevens is aangegeven dat de ontwikkelingen bij Banenplein Limburg / The Solutions Factory nauwlettend worden gevolgd.

De betreffende Raadsinformatiebrief en het onderliggende B&W-besluit zijn als bijlagen bij dit voorstel gevoegd.

Inmiddels is er door The Solutions Factory een digitaal pakket ontworpen ten behoeve van anoniem solliciteren. Op 3 mei jongleden heeft er een presentatie van de demo-omgeving plaatsgevonden. Hierbij is een vertegenwoordiger van de Gemeente Weert alsmede een vertegenwoordiger van de Gemeente Roermond aanwezig geweest.

Beoogd effect/doel

Beoogd effect van het digitaal pakket is om organisaties te ondersteunen bij het uitvoeren van anoniem solliciteren.

Weert, 30-05-2017 De directeur,	S		B	W	W	W	W
				FvE	PS	GG	MvdH
	akkoord						
	bespreken						
Soort besluit: Besluit college		Vergadering B&W van 13-06-2017					

In te vullen door het B&W secretariaat:

- Akkoord
 Akkoord met tekstuele aanpassing door portefeuillehouder
 Anders, nl.:

Beslissing d.d.:

openbaar stuk

Numerus:

- Niet akkoord
 Gewijzigde versie

- A-stuk
 B-stuk
 C-stuk

De secretaris,

22

Totaal aantal pagina's: 2
Pagina 1



Argumenten

- *Het systeem is niet waterdicht.*
De selectiecommissie die de briefselectie doet, kan via een omweg in het systeem toch bij de niet-geanonimiseerde gegevens komen.
- De implementatie van de module heeft tot gevolg dat de HRM-administratie een rol in het proces krijgt toebedeeld die niet wenselijk is. Alle binnengekomen sollicitaties dienen, weliswaar digitaal maar desondanks, gecontroleerd en indien nodig aangepast te worden. Dit betekent zeer veel extra werk. Ter illustratie: als er 50 sollicitaties binnenkomen, dient de administratie 50 sollicitaties te controleren om te bekijken of ze daadwerkelijk anoniem zijn ingevuld, en indien nodig moeten zij de gegevens aanpassen. Dit betekent dus dat het extra werk dat al eerder was voorzien (brieven afdrukken en gegevens "met typex" anonimiseren) nog altijd bestaat, maar dan digitaal.
- *Digitaliseren lost het vraagstuk van de kaders waarbinnen je anoniem solliciteren uitvoert, niet op.*
Wanneer is iets "voldoende" anoniem? Hoever ga je met anonimiseren en in hoeverre controleer je binnen die kaders de gegevens? En hoe ver ga je terug in de tijd met je opleidingsgegevens en werkervaring (leeftijdscriminatie)? Laat je leeftijd en/of geslacht wel/niet weg? Hierbij rijst vervolgens de vraag: is er uiteindelijk nog sprake van een representatief CV waarop gedegen geselecteerd kan worden?
- *Het systeem is gebruiksonvriendelijk voor de sollicitant.*
De sollicitant dient in de digitale omgeving velden in te vullen die hij/zij bij niet-anoniem solliciteren niet hoeft in te vullen (in het laatste geval uploadt hij gewoon zijn/haar CV). Het betekent dus extra werk voor de sollicitant en dat is minder gebruiksvriendelijk.
- *Tenslotte, onder verwijzing naar het B&W-besluit van 07-02-2017 en de raadsinformatiebrief van 08-02-2017: het is onvoldoende eenduidig aangetoond dat anoniem solliciteren werkt.*
Discriminatie kan nog altijd plaatsvinden tijdens de sollicitatiegesprekken. Daarnaast blijft de vraag of het noodzakelijk is om anoniem solliciteren in te voeren; er zijn geen signalen bekend dat binnen de Gemeente Weert niet conform de geldende procedures W&S wordt gehandeld.

Kanttekeningen en risico's

- *Invoering van anoniem solliciteren is mede op grond van het aangeboden pakket niet wenselijk.*

Financiële, personele en juridische gevolgen

- Er zijn geen financiële, personele en juridische gevolgen indien het systeem niet wordt aangeschaft.

Uitvoering/evaluatie

- N.v.t.

Communicatie/participatie

- De gemeenteraad van Weert wordt over het besluit geïnformeerd via een raadsinformatiebrief (bijgevoegd).

Overleg gevoerd met

Intern:

- Ton Weekers, afdelingshoofd PPS
- Joyce van Someren Brand, teamleider HRM

Extern:

- Pim Bellemakers, gemeente Roermond
- Jeroen van der Donk, The Solutions Factory

Bijlagen

- B&W-voorstel 18-11-2016 / besluitvorming 07-02-2017
- Raadsinformatiebrief 08-02-2017
- Raadsinformatiebrief bij dit besluit

Aan de gemeenteraad van de Gemeente Weert
Wilhelminasingel 101
6001 GS WEERT

Weert, **15 JUNI 2017**

Onderwerp : Anoniem solliciteren
Ons kenmerk : Z/17/045878

Geachte raadsleden,

Aanleiding

In het kader van de begrotingsbehandeling 2017 is een motie ingediend waarin een standpunt van het college van B&W werd gevraagd ten aanzien van anoniem solliciteren in de Gemeente Weert.

Bij brief d.d. 8 februari 2017 bent u geïnformeerd over het standpunt van ons college om af te zien van het opstarten van (een proef met) anoniem solliciteren en om de huidige procedures Werving & Selectie (W&S) ongewijzigd voort te zetten, waarbij nadrukkelijk wordt ingezet op verjonging van ons personeelsbestand en het gebruiken van het interne arbeidspotentieel. Tevens is aangegeven dat de ontwikkelingen bij Banenplein/The Solutions Factory nauwlettend worden gevolgd.

Digitaal pakket - module anoniem solliciteren

Inmiddels is er door The Solutions Factory een digitaal pakket ontworpen ten behoeve van anoniem solliciteren. Op 3 mei jongleden heeft er een presentatie van de demo-omgeving plaatsgevonden. Hierbij is een vertegenwoordiger van de Gemeente Weert alsmede een vertegenwoordiger van de Gemeente Roermond aanwezig geweest.

De presentatie van de demo heeft ons gesterkt in onze stellingname:

- Het systeem is niet waterdicht. De selectiecommissie die de briefselectie doet, kan via een omweg in het systeem toch bij de niet-geanonimiseerde gegevens komen.
- De implementatie van de module heeft tot gevolg dat de HRM-administratie een rol in het proces krijgt toebedeeld die niet wenselijk is. Alle binnengekomen sollicitaties dienen, weliswaar digitaal maar desondanks, gecontroleerd en indien nodig aangepast te worden. Dit betekent zeer veel extra werk. Ter illustratie: als er 50 sollicitaties binnenkomen, dient de administratie 50 sollicitaties te controleren om te bekijken of ze daadwerkelijk anoniem zijn ingevuld, en indien nodig moeten zij de gegevens aanpassen. Dit betekent dus dat het extra werk dat al eerder was voorzien (brieven afdrucken en gegevens "met typex" anonimiseren) nog altijd bestaat, maar dan digitaal.
- Digitaliseren lost het vraagstuk van de kaders waarbinnen je anoniem solliciteren uitvoert, niet op. Wanneer is iets "voldoende" anoniem? Hoever ga je met anonimiseren en in hoeverre controleer je binnen die kaders de gegevens? En hoe ver ga je terug in de tijd met je opleidingsgegevens en werkervaring (leeftijdscriminatie)? Laat je leeftijd en/of geslacht wel/niet weg? Hierbij rijst vervolgens de vraag: is er uiteindelijk nog sprake van een representatief CV waarop gedegen geselecteerd kan worden?
- De sollicitant dient in de digitale omgeving velden in te vullen die hij/zij bij niet-anoniem solliciteren niet hoeft in te vullen (in het laatste geval uploadt hij gewoon zijn/haar CV). Het betekent dus extra werk voor de sollicitant en dat is minder gebruiksvriendelijk.

- Tenslotte, onder verwijzing naar de brief van 8 februari 2017: het is onvoldoende eenduidig aangetoond dat anoniem solliciteren werkt. Discriminatie kan nog altijd plaatsvinden tijdens de sollicitatiegesprekken. Daarnaast blijft de vraag of het noodzakelijk is om anoniem solliciteren in te voeren; er zijn geen signalen bekend dat binnen de Gemeente Weert niet conform de geldende procedures W&S wordt gehandeld.

Conclusie

Op grond van de argumenten zoals opgenomen in deze brief en de brief van 8 februari 2017 hebben wij besloten af te zien van het aanschaffen van het software-pakket. Ons standpunt om niet te starten met (een proef met) anoniem solliciteren en de huidige procedures Werving & Selectie (W&S) ongewijzigd te handhaven, blijft.

Wel worden de mogelijkheden gezien om het onderwerp discriminatie nadrukkelijker onder de aandacht te brengen bij onze medewerkers (bijvoorbeeld in de vorm van workshops gericht op bewustwording), alsmede de mogelijkheden om doelgroepen beter te bereiken bij de (externe) procedures W&S.

Tot slot

Wij hopen u hiermee voldoende te hebben geïnformeerd.

Met vriendelijke groet,
burgemeester en wethouders,


G. Brinkman
Wvd. gemeentesecretaris


A.A.M.M. Heijmans
burgemeester

Afdeling	: Personeel, Informatie en Facilitair	B&W-voorstel: BW-010144
Naam opsteller voorstel	: Vorage, Olga (575 568)	Zaaknummer JOIN: Z/16/032112
Portefeuillehouder	: A.A.M.M. (Jos) Heijmans	Publicatie: Openbaar

Onderwerp

Anoniem solliciteren

Voorstel

De huidige procedures Werving & Selectie (W&S) ongewijzigd te blijven toepassen en geen proef te starten met anoniem solliciteren.

Inleiding

Door de PvdA is in het kader van de begrotingsbehandeling 2017 een motie ingediend waarin een standpunt van het college van B&W wordt gevraagd.








Inhoud van de motie:

.....overwegende dat:

- de diversiteit van het personeelsbestand van de gemeente Weert moet toenemen;
- de kansen op de arbeidsmarkt voor iedereen gelijk moeten zijn, ongeacht afkomst;
- op dit moment mensen met een niet-Nederlandse naam vaak al bij voorbaat niet worden uitgenodigd voor een sollicitatiegesprek en dus worden afgewezen voor een functie;
- niet de afkomst, maar de geschiktheid voor een functie beoordelingscriterium moet zijn bij de beslissing om iemand uit te nodigen voor een sollicitatiegesprek;
- in Provinciale Staten op 17 juni jl. een motie is aangenomen om anoniem solliciteren bij de provincie Limburg mogelijk te maken;
- dit navolging verdient,

Draagt het college op: de mogelijkheid te onderzoeken om anoniem solliciteren in te voeren bij de gemeente Weert en de raad hiervan op de hoogte te stellen.

Beoogd effect/doel van de motie is om middels een (een proef met) anoniem solliciteren te bewerkstelligen dat de diversiteit van het personeelsbestand, hierbij gelet op afkomst, van de gemeente Weert toeneemt.

Weert, 18-11-2016 De directeur,  Soort besluit: Besluit college	S		B	W MH	W FvE	W PS	W GG
		akkoord					
		bespreken					
Vergadering B&W van 07-02-2017							

In te vullen door het B&W secretariaat:
 Akkoord

 Akkoord met tekstuele aanpassing door portefeuillehouder

 Anders, nl.: Portefeuillehouder beziet of benoemt in Limburg

Beslissing d.d.: Alternatief kan verzinnen Nummer: 17

07-02-2017

 Niet akkoord

 Gewijzigde versie

 A-stuk

 B-stuk

 C-stuk

De secretaris,

 Totaal aantal pagina's: 3
Pagina 1


Argumenten

- *Er is onvoldoende bewijs dat anoniem solliciteren werkt.*
Diverse eerdere proeven in binnen- en buitenland zijn stopgezet en/of hebben geen eenduidig bewijs voor effectiviteit opgeleverd. In de tweede ronde van de sollicitatieprocedure kan alsnog worden gediscrimineerd; eventuele discriminatie wordt alleen uitgesteld tot de gespreksfase. Rijksoverheid ziet mede op grond hiervan af van een grote proef met anoniem solliciteren.
- *Anoniem solliciteren kan op grond van diverse factoren plaatsvinden. Waar ligt de noodzaak (denk bijvoorbeeld aan: etnische achtergrond, leeftijd, geslacht)?*
De Gemeente Weert wil haar personeelsbestand meer in balans brengen door het aanstellen van meer jongeren. De gemiddelde leeftijd van de aangestelde medewerkers is 50 jaar. Het gemiddelde aantal dienstjaren binnen de gemeente is ruim 16 jaar. In het Organisatieontwikkelingsplan (in het kader van WinD) is mede om deze redenen opgenomen dat wordt ingezet op verjonging van het personeelsbestand. Bij Werving en Selectie is dus de doelgroep jongeren nadrukkelijk in beeld. Daarbij wordt ingezet op betere benutting van het interne arbeidspotentieel waardoor er meer interne mobiliteit (en minder externe werving) ontstaat.
- *Er zijn geen signalen bekend dat binnen de Gemeente Weert niet conform de geldende procedures W&S wordt gehandeld waardoor invoering van anoniem solliciteren noodzakelijk zou worden geacht.*
Uitgangspunten bij de sollicitatieprocedure zijn: een eerlijke kans op aanstelling; voldoende informatie; het eerbiedigen van privé-omstandigheden en een vertrouwelijke behandeling van persoonlijke gegevens; geschiktheid voor een functie, en niet de etnische/culturele achtergrond, is het beoordelingscriterium bij de beslissing om iemand al dan niet uit te nodigen voor een sollicitatiegesprek c.q. aan te stellen; interne kandidaten hebben voorrang op externe kandidaten; bij een werving & selectieprocedure zijn steeds verschillende mensen betrokken, hetgeen -voor zover al aanwezig- de kans op discriminatie van kandidaten nagenoeg uitsluit.
- *Het proces van externe werving is volledig geautomatiseerd.*
Externe vacatures worden geplaatst via Banenplein Limburg. Dit proces is volledig geautomatiseerd in één software-pakket voor de 12 aangesloten partners waardoor een op-maat-pakket ten behoeve van anoniem solliciteren voor alleen de gemeente Weert, niet voorhanden is.
The Solutions Factory (deze organisatie verzorgt de applicaties voor BanenpleinLimburg) is onlangs gestart met onderzoek naar de wenselijkheid en mogelijkheid om een aparte module te ontwikkelen gericht op anoniem solliciteren. Er is nog geen duidelijkheid over de wensen van andere partners en hierdoor is er nog geen concrete uitwerking beschikbaar. Banenplein informeert haar partners over de ontwikkelingen. Deze worden nauwlettend gevolgd.
Het alternatief, terug naar een volledig analogo werving- en selectieproces waarbij gegevens worden 'weggestreept', is gezien het daarmee gepaard gaande efficiency-verlies niet wenselijk.
- *Anoniem solliciteren is niet een op zichzelf staand instrument maar een onderdeel van een groter geheel aan beleidsinstrumenten.*
Binnen de gemeente Weert bestaat er op grond van de momenteel bekende informatie geen aanleiding om tot grootschalige beleidswijzigingen over te gaan.
- *Eén van onze partnergemeentes, de Gemeente Roermond, heeft onlangs (oktober 2016) besloten om niet over te gaan op anoniem solliciteren; het college ziet meer in het gericht benaderen van doelgroepen, zoals ook in Weert, in het kader van het Organisatieontwikkelingsplan, steeds nadrukkelijker zal gebeuren (intern arbeidspotentieel en jongeren).*

Kanttekeningen en risico's

- *Het blijkt dat in veel landen de kans om aangenomen te worden kleiner is wanneer een sollicitant behoort tot een minderheid, een handicap heeft, van gevorderde leeftijd of vrouw is.*
Anoniem solliciteren kan ingezet worden om (onbewuste) discriminatie bij de werving en selectie van nieuwe medewerkers te voorkomen, door specifieke persoonlijke kenmerken (zoals naam, geslacht, geboorteplaats, nationaliteit) op sollicitatiebrieven en CV's van sollicitanten te verwijderen/onzichtbaar te maken. Zo bestaat er geen voorkennis (en eventuele daaraan vastklevende vooroordelen) over de achtergrond van de sollicitant; kenmerken die niet relevant zijn voor de functie worden per definitie niet meegewogen in de selectie van kandidaten. Discriminatie wordt hiermee in de eerste fase van de procedure, de briefselectie, uitgesloten.
- *Er zijn studies gedaan in Duitsland, Nederland en Zweden die er op duiden dat er wel positieve effecten kunnen zijn.*
De kans om uitgenodigd te worden bij een tweede ronde en de kans op uiteindelijk aangenomen te worden gaat omhoog voor de meeste minderheidsgroepen. Hierbij is bij vrouwen het verschil met de controlegroep het grootst.
- *Aangezien slechts naar relevante informatie gekeken wordt kan de kans groter zijn dat de beste kandidaat gekozen wordt.*
- *Bij invoering van anoniem solliciteren ontstaat meer aandacht voor het thema diversiteit.*
- *Invoering van anoniem solliciteren kan, bij zorgvuldige administratie voor, tijdens en na de procedure, leiden tot extra informatie over sollicitanten. Deze informatie kan gebruikt worden bij doelgroepenbeleid.*

Financiële, personele en juridische gevolgen

-

Uitvoering/evaluatie

-

Communicatie/participatie

- De gemeenteraad van Weert wordt over het besluit geïnformeerd via een raadsinformatiebrief.

Overleg gevoerd met

Intern:

- Joyce van Somerenbrand, teamleider HRM
- Jos van Dongen, HRM-adviseur

Extern:

- Pim Bellemakers, Gemeente Roermond
- Paola Verduyn Lunel, Gemeente Den Haag
- Nicole Cox, Gemeente Eindhoven
- Eva Stam-Pauptit, locatiemanager Driessen Venlo
- Frank van den Broek, accountmanager Driessen

Bijlagen

- Raadsinformatiebrief

Aan de gemeenteraad van de Gemeente Weert
Wilhelminasingel 101
6001 GS WEERT

Weert, **08 FEB. 2017**

Onderwerp : Anoniem solliciteren
Ons kenmerk : Z/16/032112

Beste meneer, mevrouw,

Aanleiding

In het kader van de begrotingsbehandeling 2017 is een motie ingediend waarin een standpunt van het college van B&W wordt gevraagd ten aanzien van anoniem solliciteren in de Gemeente Weert.

Het college heeft laten onderzoeken of het raadzaam is om over te gaan tot (een proef met) anoniem solliciteren.

Anoniem solliciteren

Anoniem solliciteren kan ingezet worden om (onbewuste) discriminatie bij de werving en selectie van nieuwe medewerkers te voorkomen, door specifieke persoonlijke kenmerken (zoals naam, geslacht, geboorteplaats, nationaliteit) op sollicitatiebrieven en CV's van sollicitanten te verwijderen/onzichtbaar te maken. Zo bestaat er geen voorkennis (en eventuele daaraan vastklevende vooroordelen) over de achtergrond van de sollicitant en worden kenmerken die niet relevant zijn voor de functie per definitie niet meegewogen in de selectie van kandidaten. Discriminatie wordt hiermee in de eerste fase van de procedure, de briefselectie, uitgesloten.

Werving en Selectie bij de Gemeente Weert

De uitgangspunten van de geldende codes en procedures Werving en Selectie zijn onder meer: er is een eerlijke kans op aanstelling, en geschiktheid voor een functie is het beoordelingscriterium bij de beslissing om iemand al dan niet uit te nodigen voor een sollicitatiegesprek. Er is geen aanleiding om aan te nemen dat mensen met een migratieachtergrond in de procedures anders worden behandeld dan andere sollicitanten. Er zijn geen meldingen of signalen bekend dat binnen de Gemeente Weert niet conform de geldende codes en procedures Werving & Selectie wordt gehandeld.

Doelgroepen bij W&S

De Gemeente Weert wil haar personeelsbestand meer in balans brengen door het aanstellen van meer jongeren. De gemiddelde leeftijd van de aangestelde medewerkers is 50 jaar. Het gemiddelde aantal dienstjaren binnen de gemeente is ruim 16 jaar. In het Organisatieontwikkelingsplan is mede om deze redenen opgenomen dat wordt ingezet op verjonging van het personeelsbestand.

Daarbij zal interne mobiliteit in het kader van het organisatieontwikkelplan (WinD) nog meer nagestreefd en benut gaan worden. Hiermee is dus naast jongeren, ons eigen intern arbeidspotentieel een specifieke doelgroep bij Werving en Selectie.

Proces externe werving

Externe vacatures worden geplaatst via Banenplein Limburg. Dit proces is volledig geautomatiseerd in één software-pakket voor de 12 aangesloten partners waardoor een op-maat-pakket ten behoeve van anoniem solliciteren voor alleen de gemeente Weert, niet voorhanden is.

The Solutions Factory (deze organisatie verzorgt de applicaties voor BanenpleinLimburg) is onlangs gestart met onderzoek naar de wenselijkheid en mogelijkheid om een aparte module te ontwikkelen gericht op anoniem solliciteren. Er is nog geen duidelijkheid over de wensen van andere partners en hierdoor is er nog geen concrete uitwerking beschikbaar. Banenplein informeert haar partners over de ontwikkelingen. Het alternatief, terug naar een volledig analoog werving- en selectieproces waarbij gegevens worden 'weggestreept', is gezien het daarmee gepaard gaande efficiency-verlies niet wenselijk.

Onderzoek naar anoniem solliciteren

Het is onvoldoende eenduidig aangetoond dat anoniem solliciteren werkt. In de tweede ronde van de sollicitatieprocedure kan alsnog worden gediscrimineerd; eventuele discriminatie wordt alleen uitgesteld tot de gespreksfase.

Partnergemeente Roermond

Eén van onze partnergemeentes, de Gemeente Roermond, heeft onlangs (oktober 2016) besloten om niet over te gaan op anoniem solliciteren; het college ziet meer in het gericht benaderen van doelgroepen, zoals ook in Weert, in het kader van het Organisatieontwikkelingsplan, steeds nadrukkelijker zal gebeuren.

Conclusie

Op grond van de genoemde argumenten ziet het college van B&W af van het opstarten van (een proef met) anoniem solliciteren en worden de huidige procedures Werving & Selectie (W&S) ongewijzigd voortgezet, waarbij nadrukkelijk wordt ingezet op verjonging van ons personeelsbestand en het gebruiken van het interne arbeidspotentieel. De ontwikkelingen bij Banenplein/The Solutions Factory worden echter nauwlettend gevolgd.

Tot slot

Wij hopen u hiermee voldoende te hebben geïnformeerd.

Met vriendelijke groet,
burgemeester en wethouders,

M.H.F. Knaapen
gemeentesecretaris

A.A.M.M. Heijmans
burgemeester