

Maak jij al werk van **anoniem** solliciteren?

Diversiteit op de werkvloer, het is op dit moment weer veel in de media. Zo ontstond er vorige week ophef over Schiphol, dat bekend maakte dat bij de zoektocht naar een opvolger voor de huidige president-directeur bij gelijke geschiktheid de voorkeur uitgaat naar een man. Schiphol wil de balans binnen de vierkoppige raad van bestuur, die nu bestaat uit twee mannen en vrouwen, niet verstoren. De politiek reageerde zeer afwijzend. Dit nieuws kwam precies in de week dat uit onderzoek bleek dat het alsmat niet lukt om meer vrouwen in de top van het bedrijfsleven te krijgen. Minister Van Engelshoven (Emancipatie) noemde die cijfers "om te huilen" en overweegt een quotum in te voeren.

Goed, voorbeelden die gaan over de top van het bedrijfsleven. Maar hoe zit het eigenlijk met de diversiteit op de 'reguliere' werkvloer? Binnen jullie kantoor? Zijn kantoren, zoals je regelmatig leest, te eenzijdig samengesteld? Worden ze nog steeds gedomineerd door mannen? En hoe zit het eigenlijk met de culturele diversiteit? Wint een kandidaat met een Nederlandse naam het bij de brievenselectie (misschien onbewust) nog altijd van een kandidaat met een migrantenachtergrond? De vraag stellen is hem beantwoorden, denk ik. Misschien biedt anoniem solliciteren dan uitkomst?

Voordelen anoniem solliciteren

Bij anoniem solliciteren ontbreken op de cv's niet alleen naam, adres en geslacht, maar ook geboorteplaats en talenkennis. Het belangrijkste voordeel daarvan ligt voor de hand. Je kijkt als werkgever puur naar de geschiktheid van de kandidaat: vooropleiding, werkervaring en motivatie. Uit meerdere proeven blijkt dan ook dat anoniem solliciteren leidt tot significant meer uitnodigingen voor kandidaten met een migrantenachtergrond.

Een ander voordeel blijkt uit onderzoeken bij de gemeente Den Haag en in Duitsland, Zweden en Zwitserland. Sollicitanten met een migrantenachtergrond solliciteren eerder als ze dat anoniem kunnen doen. Bij een proef in Den Haag reageerden bijvoorbeeld wel meer dan 30% meer kandidaten met een migrantenachtergrond.

Bezwaren tegen anoniem solliciteren

Van werkgevers hoor ik nog weleens dat naam en geslacht onderdeel zijn van de identiteit van een kandidaat, en zij de kandidaten écht willen leren kennen. Maar wat zegt iemands naam of geslacht eigenlijk precies over zijn of haar geschiktheid? En zijn de gesprekken niet het moment om die kandidaat echt te leren kennen? Wat mij betreft dus geen goed argument.

Een ander argument is dat anonimiseren van het cv het moment van discrimineren alleen maar uit zou stellen naar de gesprekken. Maar dat lijkt mij nog steeds beter voor de kandidaat. Want die krijgt tijdens het gesprek mooi de gelegenheid om eventuele vooroordelen weg te nemen en de werkgever te overtuigen van zijn of haar geschiktheid.

Wat mij betreft staat er dus niet zoveel aan in de weg om anoniem solliciteren eens uit te proberen.

Wat vind jij?

Wat vind jij er eigenlijk van? Kan het bij jullie diverser? Moet de procedure beter of anders? Vertel het me! Ik denk graag met jullie mee. Neem dan nu contact op met Fenneke van der Wissel (06 21 866 611).



Adviesgroep '88

Experts in werving & selectie