

> **TNO rapport voor**
Ministerie van SZW

Mogelijk gemaakt door
Uitzendbureau Unique Nederland

Een onderzoek naar anoniem solliciteren bij werkgevers

TNO innovation
for life

Datum >

27 december 2021

Een onderzoek naar anoniem solliciteren bij werkgevers

Rapport voor	Ministerie van SZW
Datum	27 december 2021
Auteur(s)	Gerben Hulsegge Lisa Hummel Sophie Emmert m.m.v. Wendela Hoofman en Helen Verhoef
Projectnummer	060.42654/01.04.01
Rapportnummer	TNO 2021 R12363
Contact TNO	Sophie Emmert
Telefoon	+31652803644
E-mail	sophie.emmert@tno.nl

Gezond Leven
Schipholweg 77-89
2316 ZL LEIDEN
Postbus 3005
2301 DA LEIDEN
www.tno.nl

T 088 866 61 00
info@tno.nl

© 2021 TNO

Alle rechten voorbehouden.

Niets uit deze uitgave mag worden vermenigvuldigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke andere wijze dan ook, zonder voorafgaande toestemming van TNO.

Indien dit rapport in opdracht werd uitgebracht, wordt voor de rechten en verplichtingen van opdrachtgever en opdrachtnemer verwezen naar de Algemene Voorwaarden voor opdrachten aan TNO, dan wel de betreffende terzake tussen de partijen gesloten overeenkomst.

Het ter inzage geven van het TNO-rapport aan direct belanghebbenden is toegestaan.

Handelsregisternummer 27376655

Inhoudsopgave

1	Aanleiding.....	2
1.1	Onderzoeksvraag.....	3
1.2	Leeswijzer	3
2	Conclusie en discussie: geen werking van anoniem solliciteren in deze context.....	4
3	Resultaten	7
3.1	Kenmerken kandidaten en vacatures in reguliere en anonieme periode	7
3.2	Absolute kansen op uitnodiging en aanbod	8
3.3	Relatieve verschillen tussen kandidaten met verschillende migratieachtergronden	9
3.4	Verdiepende kwantitatieve resultaten	11
3.4.1	Verschillen naar opleidingseis van de vacature	11
3.4.2	Verschillen in kansengelijkheid tussen sectoren.....	12
4	Kwalitatieve bevindingen interviews	16
4.1	Implementatie van anoniem solliciteren	16
5	Methode	18
5.1	Onderzoeksopzet	18
5.2	Dataverzameling	18
5.3	Powerberekening	19
5.4	Data analyses	20
6	Referenties.....	21
	Bijlage: interactie effect	22

1 Aanleiding

Onderzoek laat zien dat kandidaten met een migratieachtergrond minder kans hebben om uitgenodigd te worden voor een sollicitatiegesprek dan kandidaten zonder migratieachtergrond (Thijssen, et al., 2021). Voor kandidaten met een niet-westerse migratieachtergrond is deze kans nog kleiner dan voor kandidaten met een westerse migratieachtergrond¹ (Thijssen, Coenders & Lancee, 2019).

Deze en andere onderzoeksbevindingen vormen voor het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid de aanleiding om zich te richten op het verkleinen van de achterstanden op de arbeidsmarkt van mensen met een niet-westerse migratieachtergrond. Dit onderzoek is in samenwerking met het ministerie van SZW uitgevoerd en richt zich op het werving- en selectieproces.

Theoretisch gezien zouden openstaande vacatures ingevuld moeten worden door kandidaten met de beste kwaliteiten. Persoonskenmerken die niet relevant zijn voor de functie, zoals migratieachtergrond, huidskleur, leeftijd, religie of seksuele geaardheid zouden de kans om uitgenodigd te worden voor een sollicitatiegesprek niet moeten beïnvloeden. Omdat eerder onderzoek heeft aangetoond dat het hebben van een migratieachtergrond wel van invloed is op deze kansen (Andriessen et al., 2015; Thijssen, Coenders & Lancee, 2019; van den Berg, et al., 2017; Thijssen et al., 2021) richt dit onderzoek zich op het wegnemen van deze persoonskenmerken uit het werving- en selectieproces, door middel van het weglaten van persoonsgegevens, zoals voor- en achternaam, van het CV (anoniem solliciteren). De hypothese is dat dit ertoe leidt dat kandidaten met een (niet-westerse migratieachtergrond) een grotere kans op uitnodiging en aanname hebben.

Ondanks dat er in recente jaren diverse pilotstudies zijn opgezet om te kijken naar de effectiviteit van anoniem solliciteren in de praktijk is daar nog geen eenduidig antwoord op te geven. In het Delphi-onderzoek 'stand der wetenschap arbeidsmarktdiscriminatie' gaven Nederlandse wetenschappelijke experts aan dat anoniem solliciteren discriminatie potentieel kan verminderen (Hulsege et al., 2020). Pilots van de Gemeente Den Haag en de Gemeente Nijmegen laten voorzichtig positieve resultaten zien. De kans om uitgenodigd te worden voor een sollicitatie steeg bij de Gemeente Den Haag voor kandidaten met een Turkse, Marokkaanse, Surinaamse en Antilliaanse migratieachtergrond na het anonimiseren van persoonsgegevens. Bij de Gemeente Nijmegen verdween het verschil in uitnodigingskans tussen kandidaten met en zonder migratieachtergrond na anonimiseren. De resultaten van deze eerder uitgevoerde pilotstudies zijn nationaal en internationaal echter wisselend en moeilijk vergelijkbaar. Dit heeft verschillende oorzaken, zoals beperkte omvang van de studies, het ontbreken van een vergelijkingsperiode en verschillen in de opzet en evaluatie van de maatregel anoniem solliciteren. Zo moesten onderzoekers bij de Gemeente Amsterdam concluderen dat ze het effect van anonimiseren niet konden meten, omdat de gevonden toename in uitnodigingskans statistisch insignificant was door de kleine schaalgrootte van de studie en het uitblijven van grotere diversiteit in het personeelsbestand (College van de Rechten voor de Mens, 2019).

¹ Op het moment van schrijven van de rapportage is er nog geen alternatieve indeling voor migratieachtergrond gevonden en volgt TNO de voorlopige indeling van het CBS in 'westers' en 'niet-westers'.

Dit onderzoek naar pilotstudie anoniem solliciteren beoogt daarom op basis van gedegen praktijkgericht onderzoek, met een voor en een nameting, antwoord te geven op de vraag of anoniem solliciteren bijdraagt aan de kansengelijkheid van verschillende groepen in de werving- en selectiefase. De primaire focus ligt daarbij op kandidaten met een niet-westerse migratieachtergrond.

Het realiseren van dit onderzoek in een brede praktijksetting is mogelijk gemaakt door Unique Nederland². Via dit uitzendbureau kon een groot en divers aantal werkgevers betrokken worden.

1.1 Onderzoeksvraag

De centrale onderzoeksvraag in het onderzoek is:

Leidt het weglaten van persoonsgegevens op het cv bij het aanbieden van kandidaten met een (niet-westerse) migratieachtergrond tot een grotere kans op uitnodiging voor een gesprek en een aanbod door een werkgever?

We beantwoorden deze vraag door het verschil in uitnodigings- en aannamekans tussen mensen met en zonder migratieachtergrond in twee periodes te vergelijken. Een reguliere (controle) periode waarin kandidaten op de reguliere wijze solliciteren met persoonsgegevens zichtbaar op het cv, en een anonieme periode waarin persoonsgegevens zijn verwijderd. Het onderzoek vindt plaats bij uitzendbureau Unique die landelijk bij een breed spectrum van werkgevers vacatures invult.

1.2 Leeswijzer

In het volgende hoofdstuk beschrijven we de conclusie van het onderzoek en bediscussiëren we de resultaten in hun context. Dit hoofdstuk kan beschouwd worden als de samenvatting. In hoofdstuk 3 en 4 worden de resultaten uitgebreider besproken. De gedetailleerde methode waarmee het onderzoek is uitgevoerd, is te vinden in hoofdstuk 5.

² Onderdeel van RGF Staffing.

2 Conclusie en discussie: geen werking van anoniem solliciteren in deze context

Geen verschil tussen groepen in bestaande situatie

Op basis van dit onderzoek onder ruim 3200 kandidaten die solliciteerden bij werkgevers uit een breed spectrum van sectoren en functies, kunnen we de werking van anoniem solliciteren niet aantonen. Dat wil zeggen, het anonimiseren van cv's had geen effect op uitnodigingskans voor een sollicitatiegesprek of op aannemekans voor kandidaten met een verschillende migratieachtergrond. Anoniem solliciteren had mogelijk deels geen effect doordat er in de reguliere situatie geen verschil was in de kans op uitnodiging of aanname tussen kandidaten met of zonder migratieachtergrond. In de reguliere periode was de kans om op gesprek te komen namelijk 52% voor kandidaten zonder migratieachtergrond en 53% voor kandidaten met een migratieachtergrond. De kans op aanname was in de reguliere periode 29% voor kandidaten zonder migratieachtergrond en 27% voor kandidaten met migratieachtergrond. Tijdens de data-analyse, nadat het veldonderzoek was afgerond, werd duidelijk dat het beeld voor kandidaten met een westerse en niet-westerse migratieachtergrond vergelijkbaar was met kandidaten zonder migratieachtergrond. Hierdoor konden we met dit gegeven geen rekening houden in de uitvoering van het onderzoek (zie hoofdstuk 6). Door de afwezigheid van verschillen in de reguliere situatie is het niet te verwachten dat anonimiseren van cv's de kansen van kandidaten met migratieachtergrond vergroot. We zagen dan ook geen toename in kansen voor kandidaten met een (niet-westerse) migratieachtergrond door implementatie van anoniem solliciteren ten opzichte van kandidaten zonder migratieachtergrond.

In verdiepende analyses is gekeken of anoniem solliciteren wel effect had wanneer er ingezoomd wordt op bepaalde sectoren en functieniveaus. Lagere kansen op uitnodiging en aanname voor kandidaten met een migratieachtergrond zien we specifiek terug voor midden- en hoogopgeleide functies, en niet bij functies met een lage opleidingseis. Het verschilt ook per sector sterk of kandidaten met een migratieachtergrond lagere, gelijke of juist hogere kansen hebben dan kandidaten zonder migratieachtergrond. Ook in de subgroepen waar kandidaten met een migratieachtergrond minder kansen hadden zagen we geen effect van anoniem solliciteren, al waren de groepen te klein om dit met zekerheid te concluderen.

Sterke sociale norm bij uitzendbureau Unique

Zoals hierboven beschreven, is het huidige onderzoek grootschalig opgezet: vacatures van veel verschillende werkgevers binnen een breed spectrum van sectoren en functies, van verschillende niveaus, zijn meegenomen. Vooraf is een powerberekening gedaan om ervoor te zorgen dat er voldoende vacatures gevolgd werden om een effect van anoniem solliciteren significant aan te kunnen tonen. Aan deze powerberekening lagen een aantal aannames ten grondslag lag (zie hoofdstuk 6). Onvoorzien in deze aannames was dat er in de reguliere periode geen verschil zou zijn in de uitnodigings- en aannemekans van kandidaten met en zonder migratieachtergrond. In het vooraf opgestelde onderzoeksplan ging de voorkeur uit naar een randomised controlled trial of cross-over design om grote verschillen tussen periodes te ondervangen, maar dit bleek praktisch niet uitvoerbaar gezien de beschikbare capaciteit bij de uitzendbureau Unique die het onderzoek mogelijk maakte. De afwezigheid van een verschil in de reguliere periode komt niet overeen met eerdere onderzoeken waarin wel lagere kansen voor kandidaten met een migratieachtergrond werden gevonden (Andriessen et al., 2015; Thijssen et al., 2019; van den Berg, et al., 2017).

Een mogelijke verklaring hiervoor is dat anoniem solliciteren niet werkt in deze context van het uitzendbureau Unique die als koploper op het gebied van inclusieve werving en selectieve bekend staat. Mogelijk deels door de sterke sociale norm die het uitzendbureau uitstraalt naar bedrijven. Anoniem solliciteren vindt periodiek plaats bij een deel van de werkgevers die via het uitzendbureau kandidaten werft, ook in de voorafgaande jaren aan dit onderzoek. Uit interviews met werknemers bij het uitzendbureau die het onderzoek mogelijk maakte, blijkt dat het weglaten van persoonsgegevens op cv's ook aanleiding is voor dialoog met de inlenende werkgever. Dit neveneffect heeft er mogelijk aan bijgedragen dat er in de beginsituatie al geen sprake was van kansenongelijkheid tussen kandidaten met en zonder migratieachtergrond.

Wisselende kansen in verschillende functies en sectoren

Dat er in de beginsituatie geen kansenongelijkheid te zien was, komt mogelijk ook doordat kandidaten met een migratieachtergrond niet in alle functies en sectoren minder kansen hebben. Voor functies waarvoor een lage opleiding wordt gevraagd, krijgen kandidaten met een migratieachtergrond zelfs vaker een uitnodiging voor een gesprek dan kandidaten zonder migratieachtergrond.

Voor de verschillende sectoren waarin de vacatures van dit onderzoek uitstonden, geldt ook dat kandidaten met een migratieachtergrond in de ene sector slechtere kansen hebben ten opzichte van kandidaten zonder migratieachtergrond, en in andere sectoren vergelijkbare of betere. Gevonden verklaringen hiervoor in de literatuur zijn 'positieve' discriminatie van kandidaten met een migratieachtergrond of dat werkgevers er bijvoorbeeld van uitgaan dat mensen met een migratieachtergrond eerder akkoord gaan met een lager loon (Behaghel et al., 2011).

De invloed van covid-19 en conjunctuur op het onderzoek

Daarnaast kan ook de effecten van de COVID-19 pandemie invloed gehad hebben op de afwezigheid van een effect van anoniem solliciteren. Deze pandemie was een gezondheidscrisis met duidelijke impact op de Nederlandse arbeidsmarkt. In de reguliere periode waren er minder vacatures, terwijl er in de anonieme periode er juist meer vacatures waren. Dit zorgde ervoor dat er in de anonieme periode minder kandidaten per vacature bij de werkgever werden aangeboden dan in de reguliere periode. Daarnaast plaatste de uitzendbureau Unique door de krapte ook vaker kandidaten één-op-één (werkgevers krijgen slechts één kandidaat voor een vacature aangeboden) in de anonieme periode, welke niet zijn meegenomen in het onderzoek. Dit bemoeilijkt de vergelijking tussen de reguliere en anonieme periode, omdat periodes van laag- en hoogconjunctuur andere mechanismen ten aanzien van werving en selectie veroorzaakten. De geïnterviewden gaven aan dat werkgevers in de reguliere periode in afwachting van het vervolg van de gezondheidscrisis terughoudend waren in het aannemen van personeel, waar in de anonieme periode alleen de moeilijk te vervullen vacatures overbleven. Ook zagen we een verschil in uitnodigingskans. In de reguliere periode kreeg 53% van de kandidaten een uitnodiging, terwijl dit 35% was in de anonieme periode. Dit is tegengesteld met de verwachting van de krappere arbeidsmarkt in de anonieme periode, maar kan mogelijk komen doordat er minder goede kandidaten beschikbaar waren in die periode. Deels doordat kandidaten vaker direct – zonder concurrentie - werden geplaatst bij werkgevers. Kandidaten in de reguliere periode matchten daarom mogelijk beter met de vacatures, en mochten daardoor vaker op gesprek komen. In het onderzoek is geprobeerd hier rekening mee te houden door te corrigeren voor het aantal aangeboden kandidaten per vacatures, maar dit corrigeert de invloed van conjunctuur beperkt.

Resultaten vergelijkbaar met eerder onderzoek

De resultaten van vergelijkbare studies laten een wisselend beeld zien van de effectiviteit van anoniem solliciteren. De Gemeente Den Haag vond een effect van anoniem solliciteren voor de subgroep van kandidaten met een Turkse, Surinaamse of Antilliaanse migratieachtergrond. Het onderzoek in Den Haag includeerde echter enkel kandidaten die solliciteerden voor middelhoge- en hoge functies, waar de kansenongelijkheid zoals we zagen in het huidige onderzoek groter is dan bij lage functies. Voor de hele groep kandidaten met een niet-westerse migratieachtergrond, de indeling die in het huidige onderzoek ook is aangehouden, vond de studie in Den Haag ook geen effect (Coenders & Blommaert, 2018). Ook internationaal worden wisselende resultaten gevonden. Zo bleek de maatregel in Duitsland voor vrouwen geen effect te hebben, terwijl anoniem solliciteren voor kandidaten met een migratieachtergrond de uitnodigingskans verhoogde (Krause et al., 2012). In Frankrijk hadden juist vrouwen bij de vacatures waar anoniem solliciteren werd toegepast een grotere kans uitgenodigd te worden op gesprek en etnische minderheden een kleinere (Behaghel, Crépon & Le Barbanchon, 2011). Een effect van anoniem solliciteren lijkt sterk samen te hangen met de context en doelgroep waarbinnen de interventie is toegepast. Het huidige onderzoek is één van de eerste onderzoeken dat werd uitgevoerd bij een groot aantal verschillende werkgevers, sectoren en functies (College voor de Rechten van de Mens, 2019). Contextfactoren die bepalend kunnen zijn voor de effectiviteit van de maatregel (als functieniveau, sector of specifieke subgroepen), zijn door deze schaalgrootte onvoldoende belicht, wat mogelijk het uitblijven van effect van anoniem solliciteren verklaart.

In eerdere studies geven onderzoekers aan dat het lastig is om de migratieachtergrond van kandidaten te verbergen ondanks het weghalen van persoonsgegevens, wat mogelijk het uitblijven van een effect van anoniem solliciteren verklaart (Kang et al., 2016). De geïnterviewden schatten echter in dat deze kans klein is, aangezien het uitzendbureau alle kenmerken die relateren aan migratieachtergrond gepoogd heeft te verwijderen. Andere verklaringen zijn dat werkgevers kandidaten met een migratieachtergrond in een anonieme setting minder snel werk bieden vanwege werk-gerelateerde kenmerken die zichtbaar zijn op het cv en samenhangen met migratieachtergrond, en niet direct vanwege hun migratieachtergrond (Bertrand & Duflo, 2017). Zo hangt taalvaardigheid en opleidingsniveau samen met migratieachtergrond (Huijnk & Andriessen, 2016). Dit kan een gedeeltelijke verklaring zijn waarom het weglaten van persoonsgegevens het verschil in kansen op uitnodiging en aanname tussen kandidaten met en zonder migratieachtergrond niet of nauwelijks veranderen.

Vervolgonderzoek

De resultaten van dit onderzoek impliceren dat anoniem solliciteren geen generiek middel is dat overal werkt, al is niet uit te sluiten dat het in bepaalde contexten (zoals specifieke sectoren en functies) waar sprake is van grote kansenongelijkheid kan werken. Het is niet duidelijk of de gevonden kansenongelijkheid in midden- en hoge functies en bepaalde sectoren representatief is voor heel Nederland. Dit onderzoek geeft hier aanwijzingen voor, maar vanwege lage aantallen in de subgroepen is er vervolgonderzoek nodig om conclusies op basis van significante resultaten te kunnen trekken. De structureel lagere kans op aanname voor kandidaten met een niet-westerse migratieachtergrond gevonden in dit onderzoek, geeft aan dat de noodzaak tot interventie op het werving- en selectieproces echter onverminderd relevant blijft.

3 Resultaten

Het onderzoek vergelijkt een controle- en een interventiesituatie. In de controlesituatie solliciteren kandidaten op reguliere wijze, dat wil zeggen: met voor- en achternaam zichtbaar op het cv. In de interventiesituatie werden voor- en achternaam van de cv's verwijderd en solliciteerden kandidaten anoniem. Ook andere gegevens die wijzen op migratieachtergrond, zoals geboorteplaats of naam van universiteit, zijn verwijderd van cv's. Door middel van statistische analyse is vervolgens getoetst of de interventie leidt tot grotere of gelijke kans om als kandidaat met een niet-westerse migratieachtergrond ten opzichte van een kandidaat zonder migratieachtergrond uitgenodigd te worden voor een sollicitatiegesprek of een aanbod te krijgen. Het uitzendbureau Unique die dit onderzoek mogelijk heeft gemaakt en gefaciliteerd, was verantwoordelijk voor het anonimiseren van de cv's en voor de dataverzameling. Door middel van interviews is onderzocht hoe dit proces is verlopen, en zijn de onderzoeksresultaten geduid. Een uitgebreide toelichting op de methode is te vinden in hoofdstuk 6.

3.1 Kenmerken kandidaten en vacatures in reguliere en anonieme periode

In de reguliere periode stonden er 442 vacatures open, waarop 1648 kandidaten reageerden. In de anonieme periode waren dit 581 vacatures en 1657 kandidaten. In de anonieme periode waren er meer kandidaten met een migratieachtergrond (49,8% t.o.v. 40,9%) en meer vrouwelijke kandidaten (51,6% t.o.v. 46,6%), maar was er weinig verschil in leeftijd van de kandidaat en opleidingseis van de functie vergeleken met de reguliere periode (tabel 1). In de anonieme periode waren er ten opzichte van de reguliere periode minder vacatures in de industrie en informatie en communicatiesector, maar meer vacatures in de bouw, groot- en detailhandel, vervoer en opslag, zakelijke dienstverlening en cultuur, sport en recreatie. Het aantal kandidaten per vacature verschilde tussen beide periodes. In de anonieme periode waren er veel meer vacatures met maar 2 kandidaten, en minder met 3 of 4 kandidaten dan in de reguliere periode.

Tabel 1. Karakteristieken van de kandidaten en vacatures.

	Reguliere periode	Anonieme periode
Kenmerken kandidaten		
Migratieachtergrond		
Geen migratieachtergrond	958 (59,1%)	810 (50,2%)
Westerse migratieachtergrond	414 (25,6%)	434 (26,9%)
Niet-westerse migratieachtergrond	248 (15,3%)	371 (23,0%)
Geslacht		
Vrouw	664 (48,4%)	885 (53,4%)
Man	709 (51,6%)	772 (46,6%)
Leeftijd	35,1 (12,1)	35,8 (12,9)

	Reguliere periode	Anonieme periode
Vacaturekenmerken		
Sector		
Landbouw	29 (1,8%)	4 (0,2%)
Industrie	510 (30,9%)	291 (17,6%)
Bouw	63 (3,8%)	117 (7,1%)
Groot-en detailhandel	176 (10,7%)	302 (18,2%)
Vervoer en opslag	61 (3,7%)	167 (10,1%)
Horeca	11 (0,7%)	8 (0,5%)
Informatie en communicatie	277 (16,8%)	4 (0,2%)
Financiële instellingen	57 (3,5%)	47 (2,8%)
Zakelijke dienstverlening	265 (16,1%)	514 (31,0%)
Openbaar bestuur	95 (5,8%)	37 (2,2%)
Onderwijs	20 (1,2%)	12 (0,7%)
Gezondheids- en welzijnszorg	54 (3,3%)	87 (5,3%)
Cultuur, sport en recreatie	30 (1,8%)	67 (4,0%)
Opleidingseis		
Laag	301 (18,3%)	233 (16,2%)
Midden	1048 (49,3%)	1114 (50,7%)
Hoog	263 (16,0%)	310 (18,7%)
Aantal kandidaten per vacature		
2	6 (0,4%)	834 (50,3%)
3	888 (53,9%)	231 (13,9%)
4	404 (24,5%)	160 (9,7%)
5	35 (2,1%)	15 (0,9%)
>5	315 (9,1%)	417 (5,2%)

3.2 Absolute kansen op uitnodiging en aanbod

In eerste instantie kijken we of de kansen op een uitnodiging voor een sollicitatiegesprek en de kansen op een aanbod tussen kandidaten met een andere migratieachtergrond verschillen. Hierbij maken we onderscheid tussen kandidaten zonder migratieachtergrond, met een westerse migratieachtergrond en met een niet-westerse migratieachtergrond. Tabel 2 laat de kansen op uitnodiging of aanname in beide periodes zien voor kandidaten met en zonder migratieachtergrond. Deze kansen zijn niet gecorrigeerd voor persoons- of vacaturekenmerken. De kansen om op gesprek te mogen komen of te worden aangenomen verschillen in zowel de reguliere als anonieme periode niet significant tussen kandidaten met en zonder migratieachtergrond. Zo hebben kandidaten zonder migratieachtergrond in de reguliere periode 53% kans om uitgenodigd te worden, kandidaten met een westerse migratieachtergrond 49% kans en degenen met een niet-westerse migratieachtergrond 57% kans. Deze verschillen zijn niet significant.

In tweede instantie is in tabel 2 te zien of kansen verschillen tussen de reguliere en anonieme periode. In de anonieme periode is zowel de kans om op gesprek te komen als de kans om aangenomen te worden voor alle groepen lager dan in de reguliere periode. Zo ligt de kans op een uitnodiging voor alle groepen rond of net iets boven de 50% in de reguliere periode, terwijl dit rond de 35% is in de anonieme periode.

Het is niet aannemelijk dat dit komt door anoniem solliciteren, maar waarschijnlijk door economisch en maatschappelijke veranderingen tijdens de onderzoeksperiode. Voor een toelichting op deze veranderingen zie hoofdstuk 5.

Tabel 2. De kans op uitnodiging voor een sollicitatiegesprek en een aanbod voor kandidaten met en zonder migratieachtergrond en beide periodes.

	Reguliere periode	Anonieme periode
Kans op gesprek		
Geen migratieachtergrond	53,0%	35,4%
Westerse migratieachtergrond	49,2%	34,3%
Niet-westerse migratieachtergrond	56,7%	34,5%
Kans op aanbod		
Geen migratieachtergrond	28,5%	12,9%
Westerse migratieachtergrond	27,9%	13,6%
Niet-westerse migratieachtergrond	26,1%	10,9%

3.3 Relatieve verschillen tussen kandidaten met verschillende migratieachtergronden

Verschillen of de afwezigheid van verschillen uit tabel 2 kunnen mogelijk deels verklaard worden doordat persoons- en vacaturekenmerken verschillen tussen beide periodes en tussen kandidaten met of zonder migratieachtergrond. Met verschillen in achtergrondkenmerken wordt rekening gehouden in de logistische regressie analyses die in tabel 3 staan. Daarnaast houden deze regressie analyses ook rekening met de bevinding dat de uitnodigings- en aannamekansen in de anonieme periode voor alle groepen lager is dan in de reguliere periode. De resultaten in tabel 3 zijn gepresenteerd als Odds Ratio's (OR's), box 1 beschrijft hoe OR's geïnterpreteerd kunnen worden.

We zien in tabel 3 dat er geen verschillen in uitnodigings- of aannamekansen zijn tussen kandidaten met en zonder migratieachtergrond wanneer er rekening wordt gehouden met achtergrondkenmerken. Zo is er in de reguliere periode geen verschil in de kans om op gesprek te komen tussen kandidaten met een niet-westerse migratieachtergrond en kandidaten zonder migratieachtergrond (OR: 1,02). In de anonieme periode is de kans om op gesprek te komen voor kandidaten met niet-westerse migratieachtergrond iets kleiner dan voor kandidaten zonder migratieachtergrond. (OR: 0,84), maar dit verschil is niet statistisch significant.

In beide periodes is het verschil in de kans op aanname ten opzichte van kandidaten zonder migratieachtergrond rond de 30% lager voor kandidaten met een niet-westerse migratieachtergrond. Dit gevonden verschil is echter niet statistisch significant, mogelijk door onvoldoende power. Wanneer beide periodes samen worden genomen, zien we dat

kandidaten met een niet-westerse migratieachtergrond wel een significant lagere kans hebben om een aanbod te krijgen (OR: 0,63, 95% betrouwbaarheidsinterval: 0,48-0,82).

Met een interactieterm tussen migratieachtergrond en periode is onderzocht of de verandering in uitnodigings- en aannamekansen tussen de reguliere en anonieme periode voor kandidaten met een migratieachtergrond anders is dan die voor kandidaten zonder migratieachtergrond. Er was geen significante interactie (P voor interactie $\geq 0,37$), wat betekent dat het anonimiseren van cv's in deze studie geen effect had op de uitnodigings- en aannamekansen van kandidaten met verschillende migratieachtergronden (zie extra tabel 1).

Tabel 3. De relatie tussen migratieachtergrond en de kans op een sollicitatiegesprek en het krijgen van een aanbod.

	Reguliere periode	Anonieme periode
Kans op gesprek		
Geen migratieachtergrond	Referentie	Referentie
Westerse migratieachtergrond	0,86 (0,66-1,13)	0,90 (0,68-1,19)
Niet-westerse migratieachtergrond	1,02 (0,73-1,44)	0,84 (0,63-1,13)
Kans op aanbod		
Geen migratieachtergrond	Referentie	Referentie
Westerse migratieachtergrond	0,92 (0,68-1,24)	0,98 (0,68-1,41)
Niet-westerse migratieachtergrond	0,75 (0,51-1,09)	0,69 (0,46-1,04)

*Logistische regressie analyses gecorrigeerd voor leeftijd, geslacht, opleidingseis, sector en aantal kandidaten per vacature.

Box 1: Interpretatie Odds Ratio (OR)

In de analyse is gebruik gemaakt van multivariate logistische regressies. De resultaten worden weergegeven als odds ratio's (OR) met de bijbehorende betrouwbaarheidsintervallen. De OR is een maat voor de relatie tussen twee variabelen en geeft de kans dat iets voorkomt ten opzichte van een referentiegroep weer.

Een Odds Ratio (OR) is een verhouding van kansen, maar wordt over het algemeen geïnterpreteerd als een kans. Een OR boven de 1 geeft aan dat een groep een hogere kans dan de referentiegroep heeft dat een uitkomst voorkomt, een OR onder de 1 geeft aan dat er een lagere kans op voorkomen van de uitkomst is. Bij een OR van 1 zijn de kansen in beide groepen gelijk. Omdat de OR is berekend op basis van een steekproef, en niet op basis van de hele populatie is er enige mate van onzekerheid. Daarom geven we ook het 95% betrouwbaarheidsinterval (95% BI) weer. Dit geeft aan binnen welke grenzen de daadwerkelijke waarde met 95% zekerheid ligt. Een klein betrouwbaarheidsinterval duidt op een hele nauwkeurige schatting. Als het betrouwbaarheidsinterval de waarde 1 omvat betekent dat dat het resultaat niet significant is. Dit houdt in dat we niet met zekerheid kunnen vaststellen of we een toevalsbevinding hebben of dat een groep daadwerkelijk hogere, dan wel lagere, kans heeft. Hieronder wordt een voorbeeld van de interpretatie van de OR en het betrouwbaarheidsinterval gegeven. Voor de leesbaarheid van de resultaten is er gekozen om in de tekst niet te spreken van odds, maar van kansen. Een voorbeeld (fictieve cijfers): De OR voor de kans om te worden uitgenodigd voor een sollicitatiegesprek is 0,5 voor kandidaten met migratieachtergrond ten opzichte van kandidaten zonder een migratieachtergrond. Het betrouwbaarheidsinterval loopt van 0,2 tot 0,8. Dat wil zeggen dat de kans op uitnodiging voor een sollicitatiegesprek voor kandidaten met migratieachtergrond kleiner is dan voor kandidaten zonder migratieachtergrond. De beste schatter is dat zij 2 keer (1/0,5) minder vaak worden uitgenodigd en dat we met 95% zekerheid weten dat de kans 1,25 keer (1/0,8) tot 5,0 keer (1/0,2) zo klein is.

3.4 Verdiepende kwantitatieve resultaten

De reguliere situatie liet geen verschil zien in de kans op uitnodiging of aanname tussen kandidaten met en zonder migratieachtergrond. In de verdiepende analyses is gekeken of er in bepaalde sectoren, of voor bepaalde functieniveaus wel een verschil was in de uitnodigings- of aannamekansen tussen kandidaten met en zonder migratieachtergrond. Dit had als doel om in subgroepen waar in de reguliere situatie wel een verschil in uitnodigings- of aannamekans was, te toetsen of de interventie anoniem solliciteren wél effect had.

3.4.1 Verschillen naar opleidingseis van de vacature

Tabel 4 laat zien dat de uitnodigings- en aannamekansen voor kandidaten met een migratieachtergrond hoger zijn dan voor kandidaten zonder migratieachtergrond in functies waarvoor een lage opleiding wordt gevraagd. Bij functies met een middelhoge of hoge opleidingseis, zien we het tegenovergestelde. Daar hebben kandidaten met een migratieachtergrond minder kans op een uitnodiging of aanbod. Deze geobserveerde verschillen tussen de verschillende niveaus van opleidingseisen zijn specifiek voor deze setting waarbij werkgevers gebruik maken van uitzendbureau Unique en mogelijk niet representatief voor heel Nederland.

Tabel 4. De kansen op een uitnodiging voor een sollicitatiegesprek en een aanbod voor kandidaten met verschillende migratieachtergronden gestratificeerd naar opleiding voor de reguliere en anonieme periodes samen.

		Kans op gesprek	Kans op aanbod
Lage opleiding	Migratieachtergrond		
	Geen migratieachtergrond	44,9%	23,7%
	Westerse migratieachtergrond	54,8%	26,2%
	Niet-westerse migratieachtergrond	63,6%	28,2%
Middelhoge opleiding	Migratieachtergrond		
	Geen migratieachtergrond	43,8%	21,4%
	Westerse migratieachtergrond	37,3%	20,4%
	Niet-westerse migratieachtergrond	36,5%	13,3%
Hoge opleiding	Migratieachtergrond		
	Geen migratieachtergrond	49,2%	19,3%
	Westerse migratieachtergrond	44,2%	15,7%
	Niet-westerse migratieachtergrond	42,9%	16,3%

We hebben extra analyses uitgevoerd naar de verschillen in uitnodigings- en aannamekans tussen kandidaten met en zonder migratieachtergrond voor functies waar een middelhoge of hoge opleiding wordt gevraagd.

Tabel 5 laat zien dat de uitnodigingskans in de reguliere periode voor kandidaten met een niet-westerse migratieachtergrond niet verschilt van kandidaten zonder migratieachtergrond.

We zien hier de lagere kans op uitnodiging en aanname over de hele studieperiode binnen middelhoge of hoge functies niet terug voor de reguliere periode. Het OR voor kans op uitnodiging tussen kandidaten met een niet-westerse migratieachtergrond en zonder een migratieachtergrond is namelijk 0,99. Hierdoor is de verwachting ook dat er in deze functies geen effect zal zijn van de interventie anoniem solliciteren. Als we naar de resultaten kijken zien we zelfs dat de kans voor kandidaten met een niet-westerse migratieachtergrond nog kleiner is in de anonieme periode dan voor kandidaten zonder migratieachtergrond (OR: 0,78), al is dit verschil niet statistisch significant. Ook voor de kans op een aanbod zien we vergelijkbare resultaten als voor alle functies, namelijk een lagere (niet statistisch significante) kans op aanname voor kandidaten met een niet-westerse migratieachtergrond in de anonieme periode. De interactie tussen migratieachtergrond en periode laat zien dat voor middelhoge en hoge functies geen effect is van anoniem solliciteren op de uitnodigings- en aannamekansen (P-waarde voor interactie $\geq 0,23$; extra tabel 2).

Tabel 5. De relatie tussen migratieachtergrond en de kans op een sollicitatiegesprek en het krijgen van een aanbod voor middelhoge en hoge functies.

	Reguliere periode	Anonieme periode
Kans op gesprek		
Geen migratieachtergrond	Referentie	Referentie
Westerse migratieachtergrond	0,74 (0,55-0,99)	0,91 (0,68-1,23)
Niet-westerse migratieachtergrond	0,99 (0,68-1,46)	0,78 (0,57-1,07)
Kans op aanbod		
Geen migratieachtergrond	Referentie	Referentie
Westerse migratieachtergrond	0,90 (0,65-1,25)	0,94 (0,63-1,41)
Niet-westerse migratieachtergrond	0,84 (0,55-1,30)	0,53 (0,32-0,87)

*Logistische regressie analyses gecorrigeerd voor leeftijd, geslacht, opleidingseisen aantal kandidaten per vacature.

3.4.2 *Verschillen in kansengelijkheid tussen sectoren*

Tabel 6 laat zien dat de verschillen in uitnodigings- en aannamekansen tussen kandidaten met en zonder migratieachtergrond in deze studie sterk verschillen tussen sectoren. In sommige sectoren hebben kandidaten met migratieachtergrond hogere kansen, terwijl ze in andere sectoren lagere of dezelfde kansen hebben. Ook hier geldt dat deze verschillen specifiek zijn voor deze setting waarbij werkgevers gebruik maken van uitzendbureau Unique en mogelijk niet representatief zijn voor heel Nederland.

We hebben voor deze subgroep analyse de sectoren geselecteerd waar kandidaten met een niet-westerse migratieachtergrond minimaal 5% lagere kans hadden om uitgenodigd te worden voor een gesprek vergeleken met kandidaten zonder migratieachtergrond. Dit waren de sectoren: informatie en communicatie, zakelijke dienstverlening/onroerend goed en cultuur, sport en recreatie/overige dienstverlening. In deze subgroep zien we dat kandidaten met een niet-westerse migratieachtergrond 43% (OR: 0,57) minder kans hebben om uitgenodigd te worden voor een gesprek dan kandidaten zonder migratieachtergrond.

In de anonieme periode zien we dat het verschil tussen kandidaten met en zonder (niet-westerse) migratieachtergrond hetzelfde is (OR: 0,56). In de sectoren waar de uitnodigingskans lager was voor kandidaten met een niet-westerse migratieachtergrond, was de aannemekans ook vergelijkbaar in beide periodes. Ook in deze subgroep laat de interactie tussen migratieachtergrond en periode zien dat er geen effect is van anoniem solliciteren op de uitnodigings- en aannemekansen (P voor interactie $\geq 0,08$; extra tabel 3).

Tabel 6. De kans op een uitnodiging voor een sollicitatiegesprek en een aanbod voor kandidaten met verschillende migratieachtergronden gestratificeerd naar sector voor beide periodes samen (N<10 niet weergegeven).

		Kans op gesprek	Kans op aanbod	-N
Landbouw, bosbouw en visserij	Migratieachtergrond			
	Geen migratieachtergrond	43,8%	31,3%	16
	Westerse migratieachtergrond	46,2%	15,4%	13
	Niet-westerse migratieachtergrond	-	-	<10
Industrie (incl. delfstoffen/nuts/afval)	Migratieachtergrond			
	Geen migratieachtergrond	47,5%	17,7%	418-423
	Westerse migratieachtergrond	45,1%	18,6%	204-206
	Niet-westerse migratieachtergrond	45,9%	16,1%	155-157
Bouwnijverheid	Migratieachtergrond			
	Geen migratieachtergrond	33,0%	14,1%	92-94
	Westerse migratieachtergrond	29,2%	16,7%	48
	Niet-westerse migratieachtergrond	35,3%	6,1%	33-34
Groot- en detailhandel	Migratieachtergrond			
	Geen migratieachtergrond	40,6%	17,7%	282-283
	Westerse migratieachtergrond	37,1%	16,4%	116
	Niet-westerse migratieachtergrond	36,6%	8,5%	71
Vervoer en opslag	Migratieachtergrond			
	Geen migratieachtergrond	38,4%	14,1%	99
	Westerse migratieachtergrond	50,0%	20,4%	54
	Niet-westerse migratieachtergrond	54,8%	20,5%	73

		Kans op gesprek	Kans op aanbod	-N
Horeca	Migratieachtergrond			
	Geen migratieachtergrond	29,4%	17,6%	17
	Westerse migratieachtergrond	-	-	<10
	Niet-westerse migratieachtergrond	-	-	<10
Informatie en communicatie	Migratieachtergrond			
	Geen migratieachtergrond	42,5%	32,5%	151-153
	Westerse migratieachtergrond	41,7%	30,9%	81-84
	Niet-westerse migratieachtergrond	28,6%	22,9%	35
Financiële instellingen	Migratieachtergrond			
	Geen migratieachtergrond	31,8%	18,2%	44
	Westerse migratieachtergrond	40,0%	16,7%	30
	Niet-westerse migratieachtergrond	55,6%	15,4%	26-27
Zakelijke dienstverlening/onroerend goed	Migratieachtergrond			
	Geen migratieachtergrond	44,2%	22,3%	412-416
	Westerse migratieachtergrond	36,9%	18,5%	195
	Niet-westerse migratieachtergrond	34,0%	19,4%	144
Openbaar bestuur	Migratieachtergrond			
	Geen migratieachtergrond	63,5%	36,5%	63
	Westerse migratieachtergrond	43,2%	27,0%	37
	Niet-westerse migratieachtergrond	64,3%	39,3%	28
Onderwijs	Migratieachtergrond			
	Geen migratieachtergrond	55,6%	27,8%	18
	Westerse migratieachtergrond	-	-	<10
	Niet-westerse migratieachtergrond	-	-	<10
Gezondheids- en welzijnszorg	Migratieachtergrond			
	Geen migratieachtergrond	63,4%	34,6%	81-82
	Westerse migratieachtergrond	67,7%	38,7%	31
	Niet-westerse migratieachtergrond	65,2%	12,5%	23-24

		Kans op gesprek	Kans op aanbod	-N
Cultuur, sport en recreatie/overige dienstverlening	Migratieachtergrond			
	Geen migratieachtergrond	54,5%	16,4%	55
	Westerse migratieachtergrond	37,5%	20,8%	24
	Niet-westerse migratieachtergrond	33,3%	6,7%	15

Tabel 7. De relatie tussen migratieachtergrond en de kans op een sollicitatie en het krijgen van een aanbod in de sectoren informatie en communicatie, zakelijke dienstverlening/onroerend goed en cultuur, sport en recreatie/overige dienstverlening.

	Reguliere periode	Anonieme periode
Kans op gesprek		
Geen migratieachtergrond	Referentie	Referentie
Westerse migratieachtergrond	0,74 (0,53-1,02)	0,72 (0,53-0,995)
Niet-westerse migratieachtergrond	0,57 (0,39-0,84)	0,56 (0,39-0,82)
Kans op aanbod		
Geen migratieachtergrond	Referentie	Referentie
Westerse migratieachtergrond	0,83 (0,57-1,21)	0,87 (0,60-1,25)
Niet-westerse migratieachtergrond	0,65 (0,41-1,02)	0,53 (0,40-0,98)

*Logistische regressie analyses gecorrigeerd voor leeftijd, geslacht, opleidingseis en aantal kandidaten per vacature.

4 Kwalitatieve bevindingen interviews

Het toepassen van anoniem solliciteren vergt een aanpassing van het reguliere werving- en selectieproces. Om zicht te krijgen op dit proces, zijn drie werknemers van uitzendbureau Unique geïnterviewd naar hun ervaring met het implementeren van de interventie. Daarnaast belicht het interview het proces van dataverzameling en de duiding van de resultaten.

4.1 Implementatie van anoniem solliciteren

In de gebruikelijke (reguliere) situatie maken de recruiters van de uitzendbureau Unique een passend voorlegformulier voor de werkgever, op basis van het cv en de motivatiebrief van de kandidaat. Daarnaast vullen ze het voorlegformulier aan met opgehaalde informatie tijdens het intakegesprek met de kandidaat en met hun toelichting op de geschiktheid van de kandidaat. In de anonieme situatie werd dezelfde procedure gevolgd waarbij de persoonsgegevens werden geanonimiseerd. Dit gebeurde met de hand. Dit houdt in dat de recruiters persoonsgegevens als naam, geboorteplaats en geboortedatum niet overnamen in het voorlegformulier en weghaalden uit het cv. Verder verwijderden ze ook andere gegevens die wijzen op migratieachtergrond, zoals de naam van een universiteit, uit het cv. De geïnterviewden hadden wisselende ervaringen met het anonimiseren. Twee van hen gaven aan dat dit arbeidsintensief is, waar de derde aangaf dat dit juist heel snel klaar is. Alle drie gaven zij aan dat het anonimiseren goed te doen is boven op het reguliere werkproces. Wel gaven meerdere aan dat er in de anonieme periode van hogerhand aandacht moet blijven uitgaan naar de interventie, om ervoor te zorgen dat recruiters prioriteit bleven geven aan deze taak. De één gaf dit aan omdat volgens haar een drijvende kracht nodig is bij de implementatie van dit type interventie, de ander gaf dit aan omdat de prioriteiten van recruiters volgens haar bij de toenemende werkdruk anders verschuiven.

De geïnterviewden wezen op de randvoorwaarden voor het implementeren van de interventie. Naast het verwijderen van de persoonsgegevens is anoniem solliciteren ook een gedachtegoed dat draagvlak in de organisatie moet vinden. Recruiters moeten intrinsiek gemotiveerd raken om niet alleen de handeling van het anonimiseren uit te voeren, maar ook om anoniem solliciteren te bespreken met werkgevers. Het toelichten van het 'waarom' is hierin belangrijk, volgens hen. Het uitzendbureau heeft hier in de anonieme periode invulling aan gegeven door dit uitgebreid te communiceren op het intranet, maar ook door in teamsessies tijd vrij te maken voor de aankondiging en het gesprek over de interventie. Doordat het anoniem solliciteren reeds bij een deel van de betrokken vestigingen bij uitzendbureau periodiek plaatsvindt, raken recruiters bedreven in het gesprek met de werkgever over de interventie. Naast trainingen/workshops hierin, doen zij ook steeds ervaring op in het herkennen en bespreekbaar maken van discriminerende verzoeken. Uit de interviews blijkt dat het implementeren van anoniem solliciteren zonder deze randvoorwaarden niet opportuun wordt gezien. Het uitdragen van de sociale norm dat discriminatie niet getolereerd wordt en de dialoogvoering hierover vormt ook onderdeel van de werkwijze van uitzendbureau Unique, zowel in de anonieme periode als in de reguliere periode.

Dataverzameling

Naast het anonimiseren van de persoonsgegevens, waren de recruiters zelf verantwoordelijk voor het selecteren van geschikte vacatures voor het onderzoek en het bijhouden van het verdere verloop van deze vacatures. In de interviews gaf men aan dat de recruiters in de reguliere periode erin slaagden om te voldoen aan de minimumeis van minimaal 3 kandidaten voor een vacature om in het onderzoek opgenomen te worden. In de analyses achteraf zagen we dat de recruiters zich niet altijd hielden aan de voorkeur van maximaal 4 kandidaten (voor onderlinge vergelijkbaarheid vacatures). Zowel in de reguliere als anonieme periode is er ook data van vacatures met vijf of meer kandidaten verzameld. In de anonieme periode kwamen er steeds minder vacatures voor met minimaal 3 kandidaten en is de eis halverwege de periode van dataverzameling bijgesteld naar minstens twee kandidaten per vacature. De verklaring hiervoor lag volgens de geïnterviewden aan de laagstand van vacatures in de reguliere periode van het onderzoek en de arbeidsmarktkrapte in de anonieme periode. In de laatstgenoemde periode was de vraag naar personeel volgens de geïnterviewden zo groot, dat zij een substantieel deel van hun kandidaten zelfs één-op-één bij werkgevers plaatsten. Dit houdt in dat werkgevers slechts één kandidaat voor een vacature aangeboden kregen, in sommige gevallen zelfs zonder voorlegformulier en enkel op aanbeveling van de recruiter. Één-op-één plaatsingen gebeurden ook in de reguliere periode, maar in minder mate.

In de anonieme periode zagen we dat een kleiner aandeel van de voorgestelde kandidaten werden uitgenodigd voor een gesprek ten opzichte van de reguliere periode. Eén van de geïnterviewden gaf aan dat dit mogelijk komt door een slechtere match tussen de zoekcriteria van de werkgever en de competenties van de kandidaat bij de vacatures die meegenomen zijn in het onderzoek, waardoor de kans op aanname lager was. Mogelijk als gevolg van één-op-één zijn plaatsing van veel goede kandidaten, die niet zijn meegenomen in dit onderzoek. Andere geïnterviewden gaven aan dat kandidaten door arbeidsmarktkrapte mogelijk zonder tussenkomst van een uitzoekbureau al een baan hadden gevonden, wat mogelijk ook leidt tot slechtere matches tussen de kandidaten die overblijven voor de vacatures bij uitzendbureau Unique. Dit waren echter hypothesen van de geïnterviewden en zij hadden hier geen praktijkvoorbeelden van.

Duiding resultaten door geïnterviewden

De geïnterviewden gaven aan dat zij op basis van hun ervaringen en die van hun collega's verwachtten dat de kans op uitnodiging en aanname juist groter in plaats van kleiner zou zijn voor kandidaten met een niet-westerse migratieachtergrond in de anonieme periode. Door de arbeidsmarktkrapte zagen zij dat werkgevers voor alle groepen juist minder eisen stelden aan hun kandidaten en ook criteria loslieten om de vacatures vervuld te krijgen. Ze hadden verwacht dat dit het veronderstelde effect van anoniem solliciteren zou versterken.

5 Methode

5.1 Onderzoeksopzet

TNO heeft voorafgaand aan het onderzoek een onderzoeksplan opgesteld binnen de mogelijkheden van uitzendbureau Unique die het onderzoek mede mogelijk maakte. Dit onderzoeksplan is voorgelegd aan de KWA adviesgroep, waaronder onderzoekers van het SCP, Movisie en Erasmus Universiteit. Aanbevelingen van de adviesgroep zijn met het ministerie van SZW en uitzendbureau Unique besproken en overgenomen zover dat praktisch uitvoerbaar was voor het uitzendbureau. Ook de resultaten van het onderzoek zijn voorgelegd aan een lid van de adviesgroep.

Het onderzoek is uiteindelijk uitgevoerd in twee periodes: één controleperiode (de regulier periode) van 11 weken waarin data is verzameld over kandidaten in het reguliere sollicitatieproces (Q1 2021). Op dit moment was Nederland deels in lockdown en waren er relatief weinig vacatures. En één interventieperiode (de anonieme periode) van 12 weken waarin data is verzameld over kandidaten in een geanonimiseerd sollicitatieproces (Q2 2021). In die periode was de lockdown opgeheven, trok de arbeidsmarkt sterk aan en was er grote vraag naar personeel en een tekort aan (geschikte) kandidaten. De uitvoering van de dataverzameling en de implementatie van het anonimiseren lag bij een groot uitzendbureau. In de reguliere situatie wordt een kandidaat op basis van een algoritme gematcht met de vacature. De match vindt plaats op basis van de grootste overeenkomsten tussen gevraagde en daadwerkelijke vaardigheden en opleidingen van de kandidaat. De kandidaten met de hoogste scores worden aangeboden bij de werkgever. De werkgever nodigt vervolgens één of meerdere kandidaten uit op een sollicitatiegesprek en kiest uiteindelijk een kandidaat uit.

In de anonieme periode kregen de recruiters van het uitzendbureau de opdracht om de voor- en achternaam en andere persoonsgegevens uit de cv's te verwijderen en de cv's in die hoedanigheid naar de bedrijven te verzenden. Ook andere gegevens die wijzen op migratieachtergrond, zoals geboorteplaats of naam van universiteit, zijn verwijderd van cv's. Persoonsgegevens werden ook weggelaten uit het voorlegformulier dat ook naar bedrijven wordt verstuurd. Verder waren er geen wijzigingen aan het sollicitatieproces. In eerste instantie gold dat enkel vacatures waarbij minstens drie en maximaal vier kandidaten in aanmerking kwamen voor het onderzoek. Vanwege de plotselinge krapte op de arbeidsmarkt in de anonieme periode waren er vrijwel geen vacatures meer met minstens 3 kandidaten. Om toch voldoende data te kunnen verzamelen werden het vanaf halverwege de anonieme periode ook vacatures met twee kandidaten meegenomen in het onderzoek.

5.2 Dataverzameling

In dit onderzoek wordt gebruik gemaakt van kwalitatieve en kwantitatieve data. De kwantitatieve gegevens werden in de reguliere- en anonieme periode verzameld, zoals in de vorige paragraaf beschreven. De kwalitatieve data werden voorafgaand aan het onderzoek en na afloop van het onderzoek verzameld middels interviews. De interviews schetsen een beeld van de uitvoerbaarheid en de realisatie van de implementatie van anoniem solliciteren.

Kwantitatieve data

Voor de verzameling van kwantitatieve data is de samenwerking aangegaan met een groot uitzendbureau. Het uitzendbureau Unique heeft hiervoor één persoon aangewezen, die 19 vestigingen van het uitzendbureau aanstuurde bij de dataverzameling. In beide periodes behelsde dit een aankondiging van het onderzoek (reguliere- en anonieme periode), de verschaffing van instructieformulieren, het periodiek contact onderhouden met de vestigingsmanagers en bereikbaarheid voor urgente vragen. Het uitzendbureau heeft dit met veel zorg en precisie uitgevoerd, en tweewekelijks de tussenstand van de dataverzameling met TNO afgestemd. Via het uitzendbureau hebben kandidaten die solliciteerden bij verschillende type werkgevers deelgenomen. Zowel kleine als grote werkgevers, uit de publieke en private sector.

De recruiters hielden bij welke 'route' hun kandidaten aflegden. Zo hielden zij bij welke kandidaten door het uitzendbureau worden aangeboden bij de werkgevers, welke kandidaten op gesprek mogen komen en welke kandidaten worden aangenomen. Naast deze informatie, werd bijgehouden wat de leeftijd en het geslacht van de kandidaat was. Om migratieachtergrond verderop in het proces door HR professionals te laten bepalen werd ook de voor- en achternaam geregistreerd. Van de vacature werd bijgehouden wat om welke functie het gaat, in welke sector de vacature is uitgezet, en wat de opleidingseis voor de functie is.

Drie HR professionals die niet betrokken waren bij het onderzoek hebben op basis van de voor- en achternaam de migratieachtergrond van de kandidaten ingeschat. De HR professionals waren niet op de hoogte of de kandidaten in de reguliere of anonieme periode deelnamen aan het onderzoek. De drie HR professionals waren het unaniem eens over de migratieachtergrond van 56% van de kandidaten. Bij 42% van de kandidaten schatte één HR professional de migratieachtergrond anders in dan de andere twee. Hierbij werd de migratieachtergrond gekozen die de meerderheid van de stemmen had. Bij 2% van de kandidaten gaven de drie HR professionals elk een andere inschatting van de migratieachtergrond (dus 1 oordeelde geen migratieachtergrond, 1 westerse migratieachtergrond en 1 niet-westerse migratieachtergrond). Deze kandidaten zijn niet meegenomen in dit onderzoek.

Kwalitatieve data

Na de uitvoering van het onderzoek studie zijn semi-gestructureerde interviews afgenomen om het verloop van het proces van de interventie te onderzoeken en duiding te geven aan de bevindingen. Dit is gedaan met drie medewerkers: een locatiemanager, een Business Coach die het onderzoek coördineerde en een operationeel manager.

5.3 Powerberekening

Om te bepalen welke groepsgrootte we nodig hadden om een verschil in uitnodigingskans te vinden tussen de reguliere en anonieme periode, hebben we een power analyse uitgevoerd. Een power analyse geeft een schatting hoeveel mensen er nodig zijn om een verschil tussen beide periodes statistisch aan te tonen. Een poweranalyse is gebaseerd op een aantal aannames, zoals verschil in uitnodigingskans tussen kandidaten met en zonder migratieachtergrond in de reguliere periode en de anonieme periode en het aan te tonen effect. We hebben hiervoor gebruik gemaakt van een simulatie studie waarbij de volgende

aannames ten grondslag lagen: een uitnodigingskans in de reguliere voor kandidaten zonder migratieachtergrond van 75% en van 62% voor kandidaten met een migratieachtergrond en een effect van de interventie van minimaal 5%. Om dit effect te kunnen vinden hadden we bijna 1500 kandidaten nodig in beide periodes.

5.4 Data analyses

Het uitzendbureau heeft aparte datafiles aangeleverd van de reguliere en anonieme periode. De twee datafiles zijn gekoppeld en opgeschoond. Om inzicht te krijgen op de uitnodigings- en aanname kansen van kandidaten met verschillende migratieachtergronden zijn ongecorrigeerde percentages berekend voor beide periodes (zie tabel 2). Vervolgens zijn logistische regressieanalyses gebruikt gecorrigeerd voor persoonskenmerken (leeftijd en geslacht) en vacaturekenmerken (sector, opleidingseis, aantal kandidaten per vacature). Er zijn twee uitkomsten gebruikt: het wel of niet op gesprek mogen komen bij het bedrijf en het wel of niet worden aangenomen. Dit is apart gedaan voor de reguliere en anonieme periode (tabel 3).

Het effect van de anoniem solliciteren is onderzocht door de interactieterm tussen migratieachtergrond en periode (reguliere of anonieme periode) (zie extra tabel 1). Een P-waarde onder de 0,05 werd gezien als statistisch significant effect.

Om inzicht te krijgen of verschillen in uitnodigings- of aannamekansen tussen kandidaten met of zonder migratieachtergrond verschilden per opleidingseisen/of per sector zijn percentages van deze kansen berekend voor alle opleidingseisen en sectoren (tabellen 4 en 6). De gecorrigeerde logistische regressieanalyses zijn herhaald voor de functies en sectoren waar kandidaten met een niet-westerse migratieachtergrond een lagere uitnodigingskans hadden dan kandidaten zonder migratieachtergrond (tabellen 5 en 7, en extra tabellen 2-3).

6 Referenties

Andriessen, I., van der Ent, B., van der Linden, M. & Dekker, G. (2015). Op afkomst afgewezen: onderzoek naar discriminatie op de Haagse arbeidsmarkt. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

Behaghel, L., B. Crépon & T., Le Barbanchon, (2011) 'Do Anonymous Resumes Make the Battlefield More Even? Evidence From a Randomized Field Experiment', 2011. Geraadpleegd via www.sole-jole.org/12101.pdf

Bertrand, M. & Duflo, E. (2017). Field experiments on discrimination. In A. Banerjee & E. Duflo (Eds.), *Handbook of economic field experiments* (pp. 309–393). Amsterdam: Elsevier B.V.

Coenders, M. & Blommaert, E. (2018). *Monitor Anoniem Solliciteren Gemeente Den Haag 2017*. Utrecht; Nijmegen: Universiteit Utrecht; Radboud Universiteit Nijmegen.

College voor de Rechten van de Mens (2019). Rapport Interventies om discriminatie bij de werving en selectie tegen te gaan. Een literatuurstudie

Huijnk, W. & Andriessen, I. (2016). Integratie in Zicht? De Integratie van Migranten in Nederland Op Acht Terreinen Nader Bekeken. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

Hulsegge, G., Emmert, S. B. & Verhoef, H. F. C. (2020) Delphi-studie stand der wetenschap arbeidsmarktdiscriminatie: Interventies om arbeidsmarktdiscriminatie te verminderen en de diversiteit te vergroten. TNO; Leiden: R10976.

Kang, S.K., DeCelles, K.A., Tilcsik, A. & Jun, S. (2016). "Whitened résumés: Race and self-presentation in the labor market." *Administrative Science Quarterly* 61(3):469–502.

Tijssen, L., Coenders, M. & Lancee, B. (2019). Etnische discriminatie op de Nederlandse arbeidsmarkt: verschillen tussen etnische groepen en de rol van beschikbare informatie over sollicitanten. *Mens en Maatschappij*, 94, 141-176.

Tijssen, L., van Tubergen, F., Coenders, M., Hellpap, R., Jak, S. (2021). "Discrimination of Black and Muslim Minority Groups in Western Societies: Evidence From a Meta-Analysis of Field Experiments." *International Migration Review*: 1-38

Van den Berg, C., Blommaert, L., Bijleveld, C. & Ruiter, S. (2017). Veroordeeld tot (g)een baan: hoe delict- en persoonskenmerken arbeidsmarktkansen beïnvloeden. *Tijdschrift voor Criminologie*, 59, 113-135.

Bijlage Interactie effect

Extra Tabel 1. Verschil in kans tussen kandidaten met verschillende migratieachtergronden om op gesprek te mogen komen dan wel een aanbod te krijgen tussen reguliere en anonieme periode (interactie tussen migratieachtergrond en periode).

	Kans op gesprek		Kans op aanbod	
	OR (95%BI)	P-waarde voor verschil	OR (95%BI)	P-waarde voor verschil
Geen migratieachtergrond	Referentie		Referentie	
Westerse migratieachtergrond	1,02 (0,70-1,50)	0,91	1,08 (0,67-1,72)	0,77
Niet-westerse migratieachtergrond	0,81 (0,52-1,25)	0,37	1,00 (0,58-1,73)	0,96

*Logistische regressie analyses gecorrigeerd voor leeftijd, geslacht, opleidingseis, sector en aantal kandidaten per vacature.

Extra Tabel 2. Verschil in kans tussen kandidaten met verschillende migratieachtergronden om op gesprek te mogen komen dan wel een aanbod te krijgen tussen reguliere en anonieme periode voor middelhoge en hoogopgeleide functies (interactie tussen migratieachtergrond en periode).

	Kans op gesprek		Kans op aanbod	
	OR (95%BI)	P-waarde voor verschil	OR (95%BI)	P-waarde voor verschil
Geen migratieachtergrond	Referentie		Referentie	
Westerse migratieachtergrond	1,19 (0,79-1,80)	0,41	1,04 (0,62-1,74)	0,90
Niet-westerse migratieachtergrond	0,79 (0,59-1,29)	0,35	0,67 (0,35-1,28)	0,23

*Logistische regressie analyses gecorrigeerd voor leeftijd, geslacht, sector en aantal kandidaten per vacature.

Extra Tabel 3. Verschil in kans om op gesprek te mogen komen dan wel een aanbod te krijgen tussen reguliere en anonieme periode in sectoren met kansengelijkheid in sectoren informatie en communicatie, zakelijke dienstverlening/onroerend goed en cultuur, sport en recreatie/overige dienstverlening.

	Kans op gesprek		Kans op aanbod	
	OR (95%BI)	P-waarde voor verschil	OR (95%BI)	P-waarde voor verschil
Geen migratieachtergrond	Referentie		Referentie	
Westerse migratieachtergrond	0,73 (0,38-1,40)	0,34	0,90 (0,40-2,02)	0,79
Niet-westerse migratieachtergrond	0,79 (0,35-1,74)	0,55	2,33 (0,91-5,98)	0,08

*Logistische regressie analyses gecorrigeerd voor leeftijd, geslacht, opleidingseis, sector en aantal kandidaten per vacature.

