

Anoniem solliciteren

Oogmerk van het voorstel van GroenLinks is dat de gemeente het goede voorbeeld geeft om “de achterstelling van Nederlanders met exotische achternamen tegen te gaan”. Bij het anonimiseren van sollicitatiebrieven wordt bij alle brieven door de personeelsafdeling de naam van de sollicitant weggelakt, voordat de brieven naar de betreffende sollicitatiecommissie worden gestuurd. De eerste selectie geschiedt dan alleen op basis van de brieven en meegepaste CV's. Het idee is dat allochtonen en autochtonen daardoor gelijke kansen hebben op een uitnodiging voor een sollicitatiegesprek. GroenLinks realiseert zich dat discriminatie daarmee nog steeds niet uit te sluiten is, omdat sollicitanten ook na een gesprek op basis van (onderhuidse) vooroordelen worden afgewezen. Maar sollicitanten hebben in elk geval meer kans gehad. Daarnaast roept GroenLinks het College op om samen met het Nijmeegse bedrijfsleven een gedragscode op te stellen, zodat ook bedrijven overgaan op anoniem solliciteren.

GroenLinks reageert met dit voorstel op het feit dat de slechte positie van allochtonen op de arbeidsmarkt,

Op 21 maart 2005, de internationale dag tegen racisme, stuurde de fractie van GroenLinks Nijmegen, een brief aan het College van Burgemeester en Wethouders met het voorstel om over te gaan op het anonimiseren van sollicitatiebrieven. Dit voorstel heeft herhaaldelijk de landelijke pers gehaald en roept zeer tegenstrijdige reacties op. Allereerst een samenvatting van het voorstel van GroenLinks Nijmegen. Vervolgens het advies van de Nijmeegse Adviescommissie Allochtonen aan het College en een persoonlijke reactie.

voor een groot deel te wijten is aan het werving- en selectiebeleid van Nederlandse werkgevers. Dat dit zo is wordt onderbouwd met een verwijzing naar onderzoek waaruit blijkt dat werkgevers bij het aannemen van personeel bewust of onbewust, direct of indirect discrimineren op afkomst (Bovenkerk, 1994).

Ook een onderzoek naar de beeldvorming over jonge allochtone werknemers, concludeert dat discriminatie een belangrijke rol speelt: werkgevers kwamen er openlijk voor uit dat ze onderscheid maken, ondanks het feit dat dit geen sociaal wenselijk antwoord was (Kruisbergen e.a.; 2002). ■



Zelfverloochening

De Adviescommissie Allochtonen is blij met de aandacht voor de zorgwekkende werkloosheid onder allochtonen, maar is niet gelukkig met de keuze van dit middel. De meerderheid van de commissie is mordicus tegen. Door anonieme sollicitaties kunnen werkgevers weliswaar aan het denken worden gezet, maar dat kan ook op andere manieren. Binnen de commissie vindt een meerderheid een zo vergaande vorm van zelfverloochening onacceptabel. Het instrument is bovendien nauwelijks bruikbaar voor degenen met een opleiding en arbeidsverleden in het buitenland. De Adviescommissie Allochtonen heeft de volgende overwegingen, die tot dit standpunt leidden:

- Om de werkloosheid onder allochtonen te bestrijden is heel dringend nieuw beleid nodig. Bij een groot deel van de doelgroep komt het middel van 'geanonimiseerd solliciteren' over als een truc, die in schril contrast staat tot

De Adviescommissie Allochtonen (ACA) is door het Nijmeegse college ingesteld en geeft gevraagd en ongevraagd advies. Onderstaande reactie is een vrijwel letterlijke weergave van het advies dat de ACA 17 februari 2006 aan het college heeft gestuurd.

de omvang van het probleem. Hoewel het niet zo zal zijn bedoeld, is het effect krenkend.

- 'Geanonimiseerd solliciteren' als middel gaat er vanuit dat het probleem bij de allochtoon ligt. Het is de allochtoon die onzichtbaar moet worden. Dat vindt de commissie een verkeerd signaal. Zij pleit voor training van personeelsfunctionarissen en managers om hen op directer wijze bewust te maken van al dan niet verborgen selectiemechanismen. Inmiddels is er een ruim aanbod van cursussen op dit terrein.
- 'Geanonimiseerd solliciteren' gaat er vanuit dat wanneer de sollicitant eenmaal is uitgenodigd voor een gesprek, hij of zij zich wel zal redden. De commissie denkt dat dit vooral voor een specifieke groep zou kunnen gelden: de jonge hoogopgeleiden met een vlotte babbel. 'Zou kunnen', want na uitnodiging zou het gehele sollicitatiegesprek juist wel eens gedomineerd kunnen worden door de 'ontmaskering' of

de angst daarvoor. Ten tweede zijn er voor werkgevers vele ontsnapingsmogelijkheden. Een gesprek verplicht nu eenmaal tot niets. De commissie vreest dat het middel dan meer kwaad doet dan goed.

- De commissie vraagt zich af wat het volgende kenmerk is dat zal worden weggelakt of juist aangekruist. In een curriculum vitae zijn nog wel meer elementen te vinden die de achtergrond van de sollicitant 'verraden'. De adviescommissie is blij dat door het voorstel om 'geanonimiseerd solliciteren' in te voeren, de aandacht weer is gevestigd op de taaheid van selectiemechanismen en meer algemeen op de werkloosheid onder allochtonen. De commissie hoopt dan ook dat de signalen zullen worden opgepakt en deze problematiek een speerpunt van beleid zal gaan worden. ■

Beter iets dan niets

Anoniem solliciteren is volgens mij het proberen waard, onder het motto: beter iets dan niets. De afgelopen jaren is gebleken dat werkgevers soms discrimineren en uitsluiten en dat allochtone sollicitanten dus geen gelijke kansen hebben op de arbeidsmarkt. Niemand wilde hiervan weten toen ik dit zei bij mijn afstuderen en verwoede pogingen ondernomen had om een passende baan te vinden. Ik heb een Europese studie afgerond, politiek bestuurlijke variant en de eerste jaren ben ik geen enkele keer uitgenodigd op basis van mijn cv. Terwijl mijn collega-studenten carrière maakten bij multinationals of de overheid, kluste ik via uitzendbaantjes hier en daar. Steeds onder mijn niveau, zelfs pro-

ductiewerk heb ik gedaan en je zelfvertrouwen krijgt dan een behoorlijke knauw. In zekere zin solliciteerde ik al eens 'anoniem' bij het IND van het Ministerie van Justitie, want dat ik een baby in mijn buik had kon nog niemand zien. Ik ben daar aangenomen, maar toen ik vertelde dat ik zwanger was, werd ik alsnog afgewezen. Dus niet alleen als allochtoon, maar ook als vrouw had ik er denk ik baat bij gehad als ik anoniem solliciteerde. In ieder geval had ik het zeker willen proberen. Want een oplossing zoek je toch en onder je niveau solliciteren is geen oplossing lijkt mij. Het gaat er uiteindelijk om dat ze je om je kwaliteiten aannemen en dan

moet het niet uitmaken of je man of vrouw bent, wit of zwart. Bij het Ministerie van LNV werkte ik als secretaresse, maar men vond mij te assertief voor een vaste aanstelling. Dat is ook zoiets, mijn Nederlandse collega werd geselecteerd op haar assertiviteit maar van een allochtone vrouw accepteerden ze het niet. In feite word je in een hokje gestopt van wat de werkgever wel of niet vindt passen en helaas maakt het dan dus echt wel uit of je Fatima of Francien heet. Tja, we hebben nog een lange weg te gaan. ■

Fatima.