

Anoniem solliciteren en het tegengaan van arbeidsmarktdiscriminatie

Op basis van leeftijd, geslacht en migratieachtergrond

Gerben Hulsege
Lisa Hummel
Sophie Emmert
Wendela Hooftman

Dit onderzoek beoogt op basis van een groot praktijkgericht onderzoek bij verschillende werkgevers te bepalen in hoeverre anoniem solliciteren in de werving- en selectiefase bijdraagt aan de kansengelijkheid tussen kandidaten van verschillende leeftijden, migratieachtergronden en geslachten. In zowel de controleperiode als de interventieperiode werden ongeveer 1650 kandidaten gevolgd. Het verschil in uitnodigingskans is door middel van logistische regressieanalyse met een interactieterm tussen persoonskenmerken en periode getoetst. De kans op een uitnodiging lag voor alle groepen (mannen en vrouwen, jongeren en ouderen, en mensen met en zonder migratieachtergrond) rond de 50% in de reguliere periode en rond de 35% in de anonieme periode. We vonden geen significant effect van anoniem solliciteren op verschillen in kans op een uitnodiging voor een sollicitatiegesprek tussen kandidaten met verschillende leeftijden, migratieachtergronden en geslachten. Daarmee kan dit onderzoek niet bevestigen dat anoniem solliciteren discriminatie tegengaat in de werving- en selectieprocedure. Op basis van eerder onderzoek lijkt het erop dat anoniem solliciteren mogelijk alleen werkt voor specifieke functies en bepaalde doelgroepen.

Trefwoorden: Arbeidsmarktdiscriminatie, discriminatie, anoniem solliciteren, geslacht, leeftijd, migratieachtergrond, werving, selectie, gelijke kansen

Inleiding

Discriminatie tijdens het werving- en selectieproces is een hardnekkig probleem dat structureel aandacht verdient. De discriminatievormen die het meeste ervaren worden zijn op grond van leeftijd, geslacht en etnische achtergrond (SCP, 2020). Nederlands en internationaal onderzoek toont aan

Dr. Gerben Hulsege is onderzoeker bij de afdeling Sustainable Productivity and Employability bij TNO in Leiden. Lisa Hummel, Wendela Hooftman & Sophie Emmert zijn onderzoekers bij de afdeling Work Health Technology bij TNO in Leiden.

dat kandidaten met een migratieachtergrond minder kans hebben op een uitnodiging voor een sollicitatiegesprek dan kandidaten zonder migratieachtergrond (Thijssen, Coenders & Lancee, 2019; Thijssen, et al., 2021) en dat werkgevers in vacatureteksten regelmatig impliciet, maar soms ook expliciet op leeftijd selecteren (Fokkens & Beukeboom, 2020). Vrouwen kunnen ook te maken hebben met minder kansen in het selectieproces dan mannen, doordat het zijn van een vrouw vaker in verband wordt gebracht met risico's voor de werkgever dan het zijn van een man, namelijk vanwege afwezigheid door zwangerschap, verzorging van kinderen of mantelzorg (Phelps, 1972; Andriessen et al., 2020; Hulsege et al., 2021).

De aanpak van arbeidsmarktdiscriminatie is noodzakelijk. Allereerst omdat ongelijke toegang tot werk van invloed is op de inkomenszekerheid en het welzijn van het individu. Ervaren discriminatie kan namelijk leiden tot stress gerelateerde fysieke klachten en mentale ziektes zoals depressie (Lewis, Coghurn & Williams, 2015; Pascoe & Smart Richman, 2009). Dit heeft ook gevolgen voor de samenleving als geheel, omdat werk een belangrijke manier is om bij te dragen aan de samenleving en voorkomt dat een beroep gedaan wordt op sociale voorzieningen. Naast de maatschappelijke relevantie, is de aanpak van arbeidsmarktdiscriminatie relevant voor werkgevers en HR-professionals. Zo is het voor het goed functioneren van de organisatie in haar belang om medewerkers aan te nemen die het meeste geschikt zijn voor de functie, los van leeftijd, geslacht of etnische achtergrond (Ellemers & Rink, 2016). Daarnaast zullen werkgevers met de toenemende arbeidsmarktkrapte geen potentieel talent onbenut willen laten en sorteren zij met een passende aanpak voor op toekomstige wetgeving ten aanzien van gelijke kansen bij werving en selectie (Rijksoverheid, 2020). Eén van de aanpakken met potentie om arbeidsmarktdiscriminatie tegen te gaan is volgens onderzoekers en experts anoniem solliciteren (Hulsege, Emmert & Verhoef, 2020).

De resultaten van eerdere studies zijn nationaal en internationaal wisselend en moeilijk vergelijkbaar. Zo toonde een Zweedse studie aan dat de kansen van vrouwen en kandidaten met een niet-westerse migratieachtergrond stegen door anoniem solliciteren (Åslund & Nordström Skans, 2012). Deze studie maakte gebruik van data in een Zweedse stad waar geslacht en etniciteit werden geanonimiseerd in een real-life pilot in zeven districten. In totaal werden er 62 vacatures waar anoniem werd gesolliciteerd vergeleken met een controlegroep van 47 vacatures. Bij een Duitse studie bleven de kansen van vrouwen na anonimiseren ongewijzigd, maar stegen de kansen van kandidaten met een migratieachtergrond (Krause, Rinne & Zimmermann, 2012). In deze Duitse studie werd in negen organisaties een gestandaardiseerd sollicitatieformulier gebruikt zonder naam, contactgegevens, geslacht, nationaliteit, geboortedatum en -plaats, beperking, huwelijks status en foto. Deze interventiegroep werd vergeleken met een controlegroep van een jaar eerder. In Frankrijk liet onderzoek juist zien dat kandidaten met een migratieachtergrond minder kansen hadden om op sollicitatiegesprek te komen terwijl vrouwen een grotere kans hadden na anonimisering van het cv (Behaghel, Crépon & Le Barbanchon, 2011).

Dit onderzoek is uitgevoerd bij acht departementen met minimaal 50 werknemers in de publieke sector. Vacatures werden door onderzoeksassistenten willekeurig ingedeeld in de anonieme of niet-anonieme groep. Op het cv werden naam, adres, geslacht, foto, huwelijksstatus en aantal kinderen verwijderd. In Nederland werden in een pilot bij de Gemeente Den Haag bij 57 vacatures de cv's en brieven geanonimiseerd en vergeleken met 36 vacatures van een jaar eerder. De pilot concludeerde dat anoniem solliciteren geen effect had voor de hele groep kandidaten met een niet-westerse migratieachtergrond, maar wel voor de subgroep kandidaten met een Turkse, Marokkaanse, Surinaamse en Antilliaanse migratieachtergrond (Ait Moha & Konings, 2016). Bij de Gemeente Nijmegen werden 20 vacatures in een anonieme periode met 36 vacatures zonder anonimiteit onderzocht. Het verschil in uitnodigingskans tussen kandidaten met en zonder migratieachtergrond was kleiner bij vacatures die geanonimiseerd waren (College van de Rechten voor de Mens, 2019). De Gemeente Arnhem concludeerde na onderzoek dat de kans op een uitnodiging voor mensen met een migratieachtergrond kleiner is, maar kon door het ontbreken van referentievacatures geen uitspraken doen over de effectiviteit van anoniem solliciteren (College van de Rechten voor de Mens, 2019). Door verschillende factoren, zoals beperkte omvang van de onderzoeken (weinig vacatures onderzocht en bij weinig verschillende werkgevers) en verschillen in de opzet en evaluatie van de maatregel anoniem solliciteren, is nog niet eenduidig te concluderen of het weglaten van persoonsgegevens op het cv tot gelijkere kansen tussen verschillende groepen op de arbeidsmarkt leidt.

Dit onderzoek beoogt daarom op basis van een groot praktijkgericht onderzoek bij verschillende werkgevers antwoord te geven op de vraag of anoniem solliciteren bijdraagt aan de kansengelijkheid van verschillende groepen in de werving- en selectiefase. Hierbij richten we ons op een drietal persoonskenmerken, namelijk leeftijd, geslacht en migratieachtergrond. De centrale onderzoeksvraag in het onderzoek is:

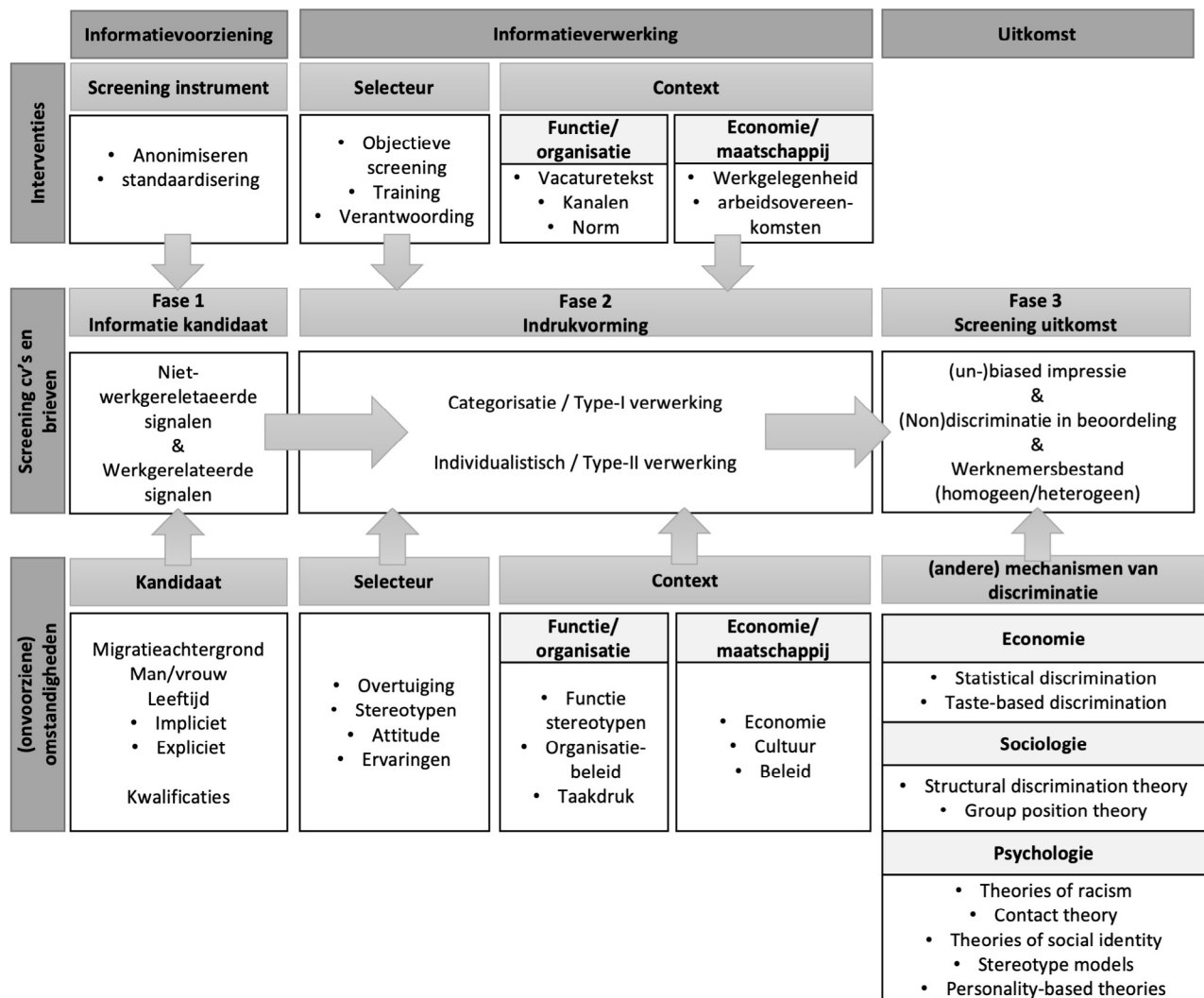
In hoeverre leidt het weglaten van persoonsgegevens op het cv bij het aanbieden van kandidaten met een achtergestelde arbeidsmarktpositie, zoals vrouwen, ouderen en mensen met een migratieachtergrond, tot een gelijkere kans op uitnodiging voor een sollicitatiegesprek door een werkgever?

De hypothese is dat het weglaten van persoonsgegevens ertoe leidt dat de kansen van groepen met een achtergestelde positie op de arbeidsmarkt (op basis van leeftijd, geslacht en migratieachtergrond) verbeteren en meer vergelijkbaar worden met hun tegenhangers.

Theoretisch kader

Om kandidaten te screenen voor een functie, maken (HR-)managers en recruiters vaak gebruik van cv's en sollicitatiebrieven. Dit proces is echter door vooroordelen en stereotypen vatbaar voor vooringenomen besluitvorming. In figuur 1 presenteren we een theoretisch kader dat is gebaseerd op het the-

oretische model van Deros & Ryan (2019) over arbeidsmarktsignalering en impressievorming bij cv-screening en de Delphi-studie van TNO (Hulsegge et al., 2021). Dit theoretische kader impliceert dat er mede door niet-werkgerelateerde informatie op cv's en sollicitatiebrieven (fase 1: informatievoorziening) (Macrae & Bodenhausen, 2000) bias kan optreden in de beoordeling van kandidaten door de selecteur (fase 2: informatieverwerking), wat mogelijk leidt tot verkeerde inschattingen van kandidaten en discriminatie (fase 3: uitkomst) (Brewer & Harasty-Feinstein, 1999; Fiske, Lin & Neuberg, 1999). Hieronder lichten we de verschillende fases verder toe.



Figuur 1. Theoretisch kader over bevooroordeelde screening gebaseerd op Deros & Ryan (2019) en Hulsegge et al. (2020).

Fase 1: informatievoorziening

In de eerste fase verkrijgt de selecteur informatie over de kandidaat bij het beoordelen van cv's en sollicitatiebrieven. Meestal bevatten cv's en sollicitatiebrieven ook niet-werkgerelateerde informatie, op zowel expliciete als impliciete wijze. Op basis van een naam of een foto kan gemakkelijk persoonlijke informatie zoals de migratieachtergrond of het geslacht van sollicitanten worden achterhaald. Bepaalde activiteiten op het cv wijzen ook op een sub-

tielere wijze op persoonlijke informatie (Dovidio & Gaertner, 2000). Leeftijd wordt vaak expliciet benoemd, maar kan ook op impliciete wijze achterhaald worden, door bijvoorbeeld te kijken naar het aantal jaren werkervaring of het jaar waarin diploma's behaald zijn (Abrams, Swift & Drury, 2016). Zulke niet-werkgerelateerde informatie kan van invloed zijn op de informatieverwerking in fase 2 van selecteurs.

Fase 2: informatieverwerking

De tweede fase geeft weer hoe informatie van kandidaten wordt verwerkt door selecteurs. We onderscheiden twee vormen van informatieverwerking: type I en type II. Vooral wanneer er beperkte informatie beschikbaar is over kandidaten (zoals een cv van één A4'tje), vindt er categorisatie plaats (Brewer & Harasty-Feinstein, 1999; Fiske, Lin & Neuberg, 1999; Tajfel & Turner, 1979, 1986). Dit houdt in dat je anderen toewijst aan je eigen groep (wij/in-group) of aan een groep anders dan je eigen (zij/out-group). Dit gebeurt automatisch en onbewust (type I verwerking). Dit indelen van kandidaten tot bepaalde groepen (categorisatie) gebeurt op basis van bepaalde persoonskenmerken, zoals leeftijd, geslacht en migratieachtergrond. Hierbij wordt aan specifieke categorieën of groepen vaak (onbewust) een negatieve connotatie toegekend. Daarbij spelen (impliciete) stereotypen, ofwel algemene gesimplificeerde beelden over de kenmerken, eigenschappen en gedrag van een groep, een rol. Het risico bestaat dat op basis van kennis over bepaalde groepskenmerken (migratieachtergrond, leeftijd, geslacht) veronderstellingen worden gedaan over andere kenmerken (zoals productiviteit en verzuim). Dit resulteert mogelijk in het handelen naar deze stereotype beelden, waarbij we spreken van discriminatie. In dit geval zal de gemiddelde personeelsselecteur kandidaten die in zijn of haar ogen behoren tot een bepaalde 'zij/out-group' – zoals mensen met een migratieachtergrond, ouderen, vrouwen – (onbewust) minder gunstig beoordelen (Hulsege, Emmert & Verhoef, 2020).

Bij het selecteren van de kandidaten voor een sollicitatiegesprek kijkt de selecteur niet alleen naar kenmerken van de kandidaat (bijv. migratieachtergrond), maar ook naar kenmerken van de functie (bijv. veelvuldig klantcontact). Naast stereotiepe denkbeelden over de persoon, bestaan er ook stereotype denkbeelden over functies (Ashkanasy, Härtel & Daus, 2002). Dit maakt dat bepaalde groepen kandidaten geschikter worden bevonden voor een bepaalde functie dan andere groepen.

Dan is er nog type II informatieverwerking waarbij er zodanig veel relevante informatie over de kandidaat bekend is dat selecteurs geen aannames meer hoeven te doen over het individu (individualistische beoordeling). Wanneer er meer werkgerelateerde informatie aanwezig is op cv's of sollicitatiebrieven kan er meer kenmerken(competentie)gebaseerde individuele type II verwerking plaatsvinden in plaats van categorisatie type I verwerking (Kahneman, 2003). De praktijk is niet altijd ingericht op een type II informatieverwerking en veel selecteurs vallen terug op een type I verwerking van informatie. Een

belangrijke reden hiervoor is dat type I verwerking, waarbij de selecteur automatisch aannames doet over groepen, makkelijker en sneller is dan een objectieve individualistische beoordeling van een kandidaat. Dit wordt ondersteund door een recent groot veldexperiment uit Nederland waaruit bleek dat het toevoegen van meer informatie over kandidaten niet automatisch leidt tot gelijkere kansen (Thijssen, Coenders & Lancee, 2019).

Fase 3: uitkomst

In de derde fase besluiten selecteurs welke kandidaten worden uitgenodigd voor een gesprek. De indrukken uit fase 2, die deels zijn gebaseerd op type I verwerking, spelen daarbij een rol. Daarbij zorgen percepties van gelijkenis, oftewel de ‘persoonlijke klik’ die selecteurs voelen met sollicitanten ervoor dat selecteurs geneigd zijn om kandidaten aan te trekken die lijken op henzelf en de al aanwezige collega’s. Hierdoor ontstaat er een homogeen werkgeversbestand.

Vanuit sociaaleconomische, sociologische en psychologische theorieën zijn er nog andere mechanismen beschreven waarom er gediscrimineerd wordt in de werving en selectie (Hulsege et al., 2020; Deros & Ryan, 2019; Lippens et al., 2022). Een directere vorm van discriminatie is bijvoorbeeld *taste-based* discriminatie waarin de selecteur of werkgever persoonlijk de voorkeur heeft om te werken met groepen die tot hun wij/in-groep behoren (Becker’s, 1971).

Interventies

Interventie in het screeningsproces van cv’s en sollicitatiebrieven is nodig om kans op discriminatie te verminderen, omdat dit een belangrijke stap is in de selectieprocedure. In deze stap valt een deel van de kandidaten af, terwijl de stap vatbaar is voor beoordelingsfouten en discriminatie (Brewer & Harasty-Feinstein, 1999; Fiske, Lin & Neuberg, 1999). Zowel tijdens de informatievoorziening (fase 1) als tijdens de informatieverwerking (fase 2) kunnen interventies ingezet worden om discriminatie te verminderen. In fase 1 kan anonimiseren van cv’s en sollicitatiebrieven mogelijk categorisatie en daarmee discriminatie verminderen. De beslissingen van selecteurs, zoals (HR-)managers en recruiters, worden immers minder beïnvloed door stereotypen wanneer de specifieke kenmerken waar categorisatie veelal op plaatsvindt onbekend zijn. Een concretisering van anonimisering is standaardisering, waarbij gestandaardiseerde formulieren worden gebruikt, waarin kandidaten naar dezelfde informatie gevraagd wordt en waarbij persoonlijke informatie achterwege wordt gelaten. Anonimisering kan alleen in de screeningfase van cv’s en sollicitatiebrieven, omdat anonimiteit praktisch niet mogelijk is in de daaropvolgende fase, waarin de selecteur en de kandidaat elkaar ontmoeten voor een interview. Het blijkt in de praktijk dat sommige kenmerken, eigenschappen en gedragingen van kandidaten ondanks anonimiseren op indirecte wijze achterhaald worden. Onderzoek laat bijvoorbeeld zien dat personeelsselecteurs bij het verwijderen van leeftijd en naam nog steeds impliciete aanwijzingen over die persoonskenmerken oppikken uit de cv’s en/of sollicitatiebrieven (Deros & Decoster, 2017; Hiemstra et al.,

2014). Het anonimiseren van cv's en sollicitatiebrieven heeft daarmee dus de potentie om de invloed van categorisatie en andere mechanismen van discriminatie op de keuze van kandidaten te verminderen, maar zal dit niet volledig uitsluiten. Voor het optimaliseren van het sollicitatieproces en het minimaliseren van de kans op discriminatie is het nodig om ook in de tweede fase (informatieverwerking) interventies toe te passen, aangezien deze buiten de scope van dit onderzoek vallen, wordt hier niet verder op ingegaan.

Methode

Onderzoeksopzet

Het onderzoek naar anoniem solliciteren is uitgevoerd bij Uitzendbureau Unique Nederland onderdeel van RGF Staffing the Netherlands. Dit is een groot Nederlands uitzendbureau. Het onderzoek is uitgevoerd in twee periodes. Eén controleperiode (de reguliere periode) van 11 weken (Q1 2021) en één interventieperiode (de anonieme periode) van 12 weken (Q2 2021). Door middel van statistische analyse toetsen we de hypothese dat de uitnodigingskansen voor een sollicitatiegesprek van kandidaten met een migratieachtergrond, vrouwen en ouderen ten opzichte van kandidaten zonder migratieachtergrond, mannen en jongeren in de anonieme periode beter is dan in de reguliere periode.

Werkwijze uitzendbureau

Bij het uitzendbureau worden kandidaten standaard op basis van een algoritme gematcht met een vacature. Het algoritme matcht kandidaten en vacatures op basis van de meeste 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. Deze procedure bleef gedurende het onderzoek ongewijzigd en was gelijk in de controle en interventieperiode.

Interventie

In de anonieme periode kregen de recruiters van het uitzendbureau de opdracht om voordat zij de kandidaat aanboden bij de werkgever persoonsgegevens, waaronder de voor- en achternaam, leeftijd en geslacht uit de cv's te verwijderen. Ook andere gegevens die wijzen op migratieachtergrond, zoals geboorteplaats of naam van universiteit, zijn verwijderd van cv's. Verder waren er geen wijzigingen aan het sollicitatieproces. Op de website van het uitzendbureau en in alle handtekeningen van recruiters onderaan mails is aangekondigd dat het uitzendbureau deelnam aan het onderzoek naar anoniem solliciteren. Op de website is een informatiepagina hierover ingericht en bij overige vragen konden werkgevers terecht bij de recruiter. Zowel in de interventie- als de controleperiode werd op deze manier bekendheid aan het onderzoek gegeven door het uitzendbureau.

De invloed van Covid-19 op het onderzoek

Ten tijde van de controleperiode was Nederland als gevolg van Covid-19 deels in lockdown en stonden er relatief weinig vacatures open. In de anonieme periode was de lockdown opgeheven, trok de arbeidsmarkt sterk aan, was er grote vraag naar personeel (veel openstaande vacatures) en een tekort aan (geschikte) kandidaten. Vanwege de plotselinge krapte op de arbeidsmarkt in de anonieme periode waren er vrijwel geen vacatures meer waar minstens drie kandidaten voor waren. Om toch voldoende data te kunnen verzamelen werden er vanaf halverwege de anonieme periode ook vacatures met twee kandidaten meegenomen in het onderzoek.

Dataverzameling

Voor alle vacatures die werden meegenomen in dit onderzoek werd door de recruiter de voor- en achternaam, leeftijd en het geslacht van de kandidaten vastgelegd in een centraal document. Ook legden zij vast of iemand wel of niet werd uitgenodigd voor een sollicitatiegesprek, in welke sector de vacature was uitgezet en wat de opleidingseis voor de functie was. Dit vond in beide periodes op deze manier plaats.

In totaal droegen recruiters van 19 vestigingen bij aan de dataverzameling. Eén persoon van het uitzendbureau coördineerde dit proces. In beide periodes behelsde de coördinatie de aankondiging van het onderzoek, de instructie van de recruiters/dataverzamelaars, de beantwoording van eventuele vragen en periodiek contact met de vestigingsmanagers.

Drie onafhankelijke HR-professionals hebben op basis van de voor- en achternaam (geblindeerd) de migratieachtergrond van de kandidaten ingeschat. Hierbij konden zij aangeven of een kandidaat geen migratieachtergrond, een westerse migratieachtergrond of een niet-westerse migratieachtergrond had. 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.

Powerberekening

Om te bepalen welke groepsgrootte nodig was om een verschil in uitnodigingskans te vinden tussen de reguliere en anonieme periode, is een poweranalyse uitgevoerd. De poweranalyse is uitgevoerd op het persoonskenmerk migratieachtergrond. Hiervoor is gebruikgemaakt van een simulatie studie (Krone, Albers & Timmerman, 2016; Schultzberg & Muthén, 2018) waar-

aan de volgende aannames ten grondslag lagen: een uitnodigingskans in de reguliere periode voor kandidaten zonder migratieachtergrond van 75% en van 62% voor kandidaten met een migratieachtergrond en een effect van de interventie van minimaal 5%. De gemiddelde uitnodigingskans voor alle kandidaten is gebaseerd op ervaring van het uitzendbureau en verschillen tussen kandidaten met en zonder migratieachtergrond is gebaseerd op de studie van Thijssen, Coenders & Lancee (2019). Om deze verschillen in uitnodigingskans tussen kandidaten met en zonder migratieachtergrond te kunnen vinden, waren volgens de simulatie studie bijna 1500 kandidaten nodig in beide periodes.

Data analyses

De analyses zijn uitgevoerd in 3 stappen:

1) Eerst is gekeken naar de (ongecorrigeerde) uitnodigingskansen (percentages) van kandidaten met verschillende migratieachtergronden, leeftijden en geslachten.

2) Vervolgens zijn logistische regressieanalyses uitgevoerd om het verband tussen persoonskenmerken en de kans op uitnodiging voor een gesprek te onderzoeken. In deze analyses waren de persoonskenmerken de onafhankelijke variabele en wel of geen uitnodiging voor een gesprek de afhankelijke variabele. Voor elk persoonskenmerk is een apart regressiemodel gebruikt. Migratieachtergrond is in de analyse geoperationaliseerd met behulp van twee dummyvariabelen (geen migratieachtergrond (referentie), westerse migratieachtergrond en niet-westerse migratieachtergrond), geslacht is geoperationaliseerd in twee categorieën (man (referentie) en vrouw) en leeftijd is opgenomen als een continue variabele. De regressieanalyses zijn steeds gecorrigeerd voor (de overgebleven) persoons- en vacaturekenmerken. De reden voor deze correctie was het verschil in persoons- en vacaturekenmerken tussen de reguliere en anonieme periode. Zo was de opleidingseis vaker hoog in de anonieme periode dan in de reguliere periode. De analyses met migratieachtergrond als onafhankelijke variabele werden bijvoorbeeld voor de persoonskenmerken geslacht en leeftijd gecorrigeerd. Alle analyses zijn gecorrigeerd voor de vacaturekenmerken opleidingseis (twee dummyvariabelen), aantal kandidaten per vacature (continue variabele) en sector. De vier kleinste sectoren (landbouw, horeca, onderwijs en cultuur, sport en recreatie) waarin 2% of minder van de kandidaten had gesolliciteerd, zijn samengenomen om voldoende power te hebben in de analyses. Sector is in het regressiemodel opgenomen met negen dummy's.

De analyses hebben plaatsgevonden voor de reguliere en de anonieme periode apart, om de verschillen in uitnodigingskansen tussen periodes te kunnen vergelijken.

3) Ten slotte is het effect van de anoniem solliciteren onderzocht in het regressiemodel met beide periodes samen door een interactieterm tussen per-

soonskenmerken (migratieachtergrond, leeftijd of geslacht) en periode (reguliere vs. anonieme periode). Het persoonskenmerk en periode werden in het model ook los opgenomen en aanvullend gecorrigeerd door de andere persoonskenmerken en vacaturekenmerken zoals benoemd bij stap 2. Een P-waarde onder de 0,05 werd gezien als statistisch significant en de analyses zijn uitgevoerd in SPSS versie 28.0.

Resultaten

Kenmerken kandidaten en vacatures

In de reguliere periode stonden er 443 vacatures open, waarop 1648 kandidaten reageerden. In de anonieme periode waren dit 581 vacatures en 1657 kandidaten. In de anonieme periode waren er ten opzichte van de reguliere periode meer kandidaten met een migratieachtergrond (50% t.o.v. 41%), meer vrouwelijke kandidaten (53% t.o.v. 48%) en minder kandidaten jonger dan 30 jaar (40% t.o.v. 44%) (tabel 1). De opleidingseis van de functie was in de anonieme periode vaker hoog (19% t.o.v. 16%) dan in de reguliere periode. In de anonieme periode waren er ten opzichte van de reguliere periode minder vacatures in de landbouw, industrie en informatie en communicatiesector en openbaar bestuur, maar meer vacatures in de bouw, groot- en detailhandel, vervoer en opslag, zakelijke dienstverlening, gezondheids- en welzijnszorg, 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 twee kandidaten, en minder met drie of vier kandidaten dan in de reguliere periode.

	Reguliere periode	Anonieme periode
Kenmerken kandidaten		
Migratieachtergrond		
Geen migratieachtergrond	958 (59%)	810 (50%)*
Westerse migratieachtergrond	414 (26%)	434 (27%)
Niet-westerse migratieachtergrond	248 (15%)	371 (23%)*
Geslacht		
Vrouw	664 (48%)	885 (53%)*
Leeftijd (gemiddelde)		
< 30 jaar	35 (12)	36 (13)
30-49 jaar	693 (44%)	572 (40%)*
≥ 50 jaar	599 (38%)	571 (40%)
	278 (18%)	284 (20%)
Vacaturekenmerken		
Sector		
Landbouw	29 (2%)	4 (0,2%)*
Industrie	510 (31%)	291 (18%)*
Bouw	63 (4%)	117 (7%)*
Groot-en detailhandel	176 (11%)	302 (18%)*
Vervoer en opslag	61 (4%)	167 (10%)*
Horeca	11 (1%)	8 (1%)
Informatie en communicatie	277 (17%)	4 (0,2%)*
Financiële instellingen	57 (4%)	47 (3%)
Zakelijke dienstverlening	265 (16%)	514 (31%)*
Openbaar bestuur	95 (6%)	37 (2%)*
Onderwijs	20 (1%)	12 (1%)
Gezondheids- en welzijnszorg	54 (3%)	87 (5%)*
Cultuur, sport en recreatie	30 (2%)	67 (4%)*
Opleidingseis		
Laag	301 (18%)	233 (14%)*
Midden	1084 (66%)	1114 (67%)
Hoog	263 (16%)	310 (19%)*
Aantal kandidaten per vacature		
2	6 (0,4%)	834 (50%)*
3	888 (54%)	231 (14%)*
4	404 (25%)	160 (10%)*
5	35 (2%)	15 (1%)*
>5	315 (19%)	417 (25%)*

Tabel 1. Kenmerken van de kandidaten en vacatures.

*Statistisch significant ($P < 0,05$).*Absolute kansen op uitnodiging voor sollicitatiegesprek*

Tabel 2 laat de kansen op uitnodiging in de reguliere en anonieme periode zien naar migratieachtergrond, leeftijd en geslacht. De kans op een uitnodiging ligt voor alle groepen rond of net iets boven de 50% in de reguliere

periode en rond de 35% in de anonieme periode. Zo is de kans op een uitnodiging voor een gesprek voor zowel vrouwen als mannen 53% in de reguliere, terwijl dit 34% respectievelijk 37% was in de anonieme periode.

	Reguliere periode	Anonieme periode	Beide periodes samen
Migratieachtergrond			
Geen migratieachtergrond	53%	35%	45%
Westerse migratieachtergrond	49%	34%	42%
Niet-westerse migratieachtergrond	57%	35%	43%
Leeftijd			
< 30 jaar	56%	38%	48%
30-49 jaar	52%	37%	45%
≥ 50 jaar	51%	37%	44%
Geslacht			
Vrouw	53%	34%	42%
Man	53%	37%	45%

Tabel 2. De kans op uitnodiging voor een sollicitatiegesprek in beide periodes naar migratieachtergrond, geslacht en leeftijd.

Relatieve verschillen tussen kandidaten op uitnodigingskansen

Tabel 3 laat de kansen om op gesprek te mogen komen gecorrigeerd voor leeftijd, geslacht, migratieachtergrond, opleidingseis, sector en aantal kandidaten per periode zien. In zowel de reguliere als de anonieme periode werden er geen significante verbanden gevonden tussen migratieachtergrond, leeftijd of geslacht en de kans op een sollicitatiegesprek. Kandidaten met een niet-westerse migratieachtergrond hebben in de reguliere periode een odds-ratio (OR) van 1,02 op een sollicitatiegesprek vergeleken met kandidaten zonder migratieachtergrond. In de anonieme periode hebben zij een OR van 0,84. Voor leeftijd zien we per tien jaar stijging in leeftijd een OR van 0,92 op een uitnodiging voor een gesprek in de reguliere periode. In de anonieme periode is het OR 1,00. In de reguliere periode is de OR 1,06 voor gesprekskansen van vrouwen ten opzichte van mannen, en deze was in de anonieme periode 0,79.

De interactietermen tussen persoonskenmerken en periode laten zien of anoniem solliciteren effect had om kansengelijkheid tussen kandidaten met verschillende persoonskenmerken te veranderen. Er was geen significante interactie tussen periode en niet westerse migratieachtergrond (P voor interactie = 0,37), leeftijd (P voor interactie = 0,10 voor stijging leeftijd per 10 jaar) en geslacht (P voor interactie = 0,12) (Tabel 3).

	Reguliere periode OR (BI)*	Anonieme periode OR (BI)*	P-waarde voor verschil (interactie periode en persoonskenmerk)
Migratieachtergrond			
Geen migratieachtergrond	Referentie	Referentie	
Westerse migratieachtergrond	0,86 (0,66-1,13)	0,90 (0,68-1,19)	0,91
Niet-westerse migratieachtergrond	1,02 (0,73-1,44)	0,84 (0,63-1,13)	0,37
Leeftijd (per 10 jaar, continue)	0,92 (0,83-1,01)	1,00 (0,92-1,10)	0,10
Geslacht			
Man	Referentie	Referentie	
Vrouw	1,06 (0,83-1,36)	0,79 (0,63-1,00)	0,12

Tabel 3. De relatie tussen migratieachtergrond en de kans op een sollicitatiegesprek in de reguliere en anonieme periode.

* OR= odds ratio, BI=95% betrouwbaarheidsinterval, gecorrigeerd voor leeftijd, geslacht, migratieachtergrond, opleidingseis, sector en aantal kandidaten per vacature.

Conclusie en discussie

Onze hypothese dat het weglaten van persoonsgegevens de kansen van groepen met een achtergestelde positie op de arbeidsmarkt verbetert, konden we niet bevestigen in dit onderzoek. Zowel voor migratieachtergrond, leeftijd en geslacht vinden we geen significant verschil in de kans op uitnodiging voor een gesprek tussen de reguliere en anonieme periode.

Een van de beperkingen van het huidige onderzoek is dat er in de reguliere periode al geen sprake van significant afwijkende kansen was tussen verschillende groepen kandidaten met of zonder migratieachtergrond, kandidaten van verschillende leeftijdsgroepen of tussen mannelijke en vrouwelijke kandidaten. Dit resulteerde er mogelijk in dat we geen effect van het anonimiseren op uitnodigingskansen kunnen aantonen. Om dit vermoeden te staven, is in zeven sectoren waar in de reguliere periode wél significante verschillen tussen groepen te zien waren nog een verdiepende analyse uitgevoerd om te kijken of anonimiseren effect had. Dit veranderde het beeld van het onderzoek echter niet, waardoor de afwezigheid van significante verschillen in de reguliere periode niet de belangrijkste oorzaak lijkt te zijn van het feit dat we geen duidelijke effecten vonden van anoniem solliciteren.

Er zijn meerdere redenen denkbaar voor het uitblijven van een verschil in uitnodigingskansen in de reguliere periode. Het uitzendbureau waar het onderzoek uitgevoerd is, heeft de reputatie dat het zich inzet voor gelijke kansen. De sociale norm die hiervan uitgaat, verklaart mogelijk waarom in de reguliere periode al geen verschil in kansen gevonden werd. Hoewel dit onderzoek vergeleken met eerdere pilots een grote omvang had, was de statistische power te beperkt om de gevonden verschillen aan te tonen. Daardoor kunnen we niet onomstotelijk aantonen of het weglaten van persoonsgegevens op het cv daadwerkelijk van invloed is op de kans op uitnodiging

voor een sollicitatiegesprek. Voor leeftijd lijkt de grotere kans op een sollicitatiegesprek van jonge kandidaten ten opzichte van oudere kandidaten door anonimiseren bijvoorbeeld te verdwijnen, maar dit effect was niet statistisch significant waardoor dit mogelijk een toevalsbevinding is.

De uitkomsten van dit onderzoek passen in het beeld dat eerder onderzoek schetst (Åslund & Nordström Skans, 2007; Begaghel, Crépon & Le Barbanchon, 2011; Krause, Rinne & Zimmermann, 2012). Hoewel vergelijking lastig is omdat de omvang en methode van onderzoek tot onderzoek verschilt, laat eerder onderzoek ook wisselende resultaten zien. De kansen van vrouwen stijgen door anonimiseren bij één studie (Åslund & Nordström Skans, 2007), maar blijven ongewijzigd in ander onderzoek (Krause, Rinne & Zimmermann, 2012). Dit geldt ook voor kandidaten met een migratieachtergrond, bij wie anonimiseren bij twee studies (Åslund & Nordström Skans, 2007; (Krause, Rinne & Zimmermann, 2012) leidt tot grotere kansen en tot kleinere kansen in een andere studie (Begaghel, Crépon & Le Barbanchon, 2011). Een mogelijke reden van de afwezigheid van een effect van anoniem solliciteren is in het huidige en eerdere studies dat personeelsselecteurs impliciete aanwijzingen in cv's vinden die duiden op leeftijd, geslacht of migratieachtergrond (Derous & Decoster, 2017; Hiemstra et al., 2014). Een andere mogelijke reden die wordt beschreven in de literatuur is dat 'positieve' discriminatie – waarin kandidaten uit de minderheidsgroepen de voorkeur krijgen bij gelijke geschiktheid – minder plaatsvindt door anonimisering (Behaghel et al., 2011).

In de huidige studie zijn voor de uitsplitsing naar migratieachtergrond drie categorieën aangehouden, waar andere studies op land van herkomst analyseren en soms effect lijken te vinden. Zo zag de Gemeente Den Haag de kansen stijgen voor kandidaten met een Turkse, Marokkaanse, Surinaamse en Antilliaanse migratieachtergrond (Ait Moha & Konings, 2016). Een andere reden is dat alle sectoren en functies bij elkaar genomen zijn voor het bekijken van verschillen tussen groepen. In eerdere studies vond onderzoek plaats binnen een bepaalde context van functies of beroepsgroepen, terwijl dit onderzoek een veelheid aan sectoren en functies die het uitzendbureau bedient meenam. Het is mogelijk dat er niet voor alle, maar wel voor sommige functies of sectoren verschillen zijn, of juist tegengestelde verschillen waardoor deze elkaar in een totaalanalyse opheffen. Contextfactoren kunnen van grote invloed zijn op de effectiviteit van maatregelen en de generaliseerbaarheid van interventies in verschillende omstandigheden (Bonnell et al., 2006). Ook in de huidige studie zijn er contextfactoren die bepalend kunnen zijn voor de effectiviteit van de maatregel (als functieniveau, sector of specifieke subgroepen) die mogelijk onvoldoende belicht zijn, wat het uitblijven van effect van anoniem solliciteren ook zou kunnen verklaren.

Het huidige onderzoek is grootschalig opgezet. Door de goede commitment van het uitzendbureau hebben we goede en complete data kunnen verzamelen. Zoals hierboven beschreven, was de statistische power - ondanks dat

aan het aantal vacatures en aantal kandidaten volgens de vooraf verrichte powerberekening is voldaan - ontoereikend om harde conclusies te kunnen trekken. Dit werd mede veroorzaakt doordat de verschillen in uitnodigingskansen tussen bevoorrechte en achtergestelde groepen in de reguliere periode kleiner waren dan voorspeld. De veranderende arbeidsmarkt vanwege de Covid-19-crisis was daarnaast ook een limitatie van dit onderzoek. De reguliere periode kenmerkte zich door een ruime arbeidsmarkt, terwijl in de anonieme periode sprake was van een krappe arbeidsmarkt. Hierdoor werden er in de reguliere periode meer kandidaten per vacature aangeboden dan in de anonieme periode. In de anonieme periode kwam het ook vaker voor dat er één kandidaat per vacature werd voorgelegd, welke niet zijn meegenomen in het onderzoek. Dit bemoeilijkt de vergelijking tussen de reguliere en anonieme periode, omdat periodes van laag- en hoogconjunctuur mogelijk andere mechanismen ten aanzien van werving en selectie veroorzaakten. Zo gaven betrokkenen van het uitzendbureau aan dat werkgevers in de reguliere periode in afwachting van het vervolg van de gezondheidscrisis terughoudend waren in het aannemen van personeel, terwijl dit in de anonieme periode niet meer zo was.

Opvallend was echter dat de uitnodigingskans gemiddeld hoger lag in de reguliere periode dan in de anonieme periode. De verwachting bij een ruimere arbeidsmarkt – zoals ten tijde van de reguliere periode – is juist dat de uitnodigingskans lager ligt. Dit komt mogelijk doordat er in de anonieme periode minder geschikte kandidaten beschikbaar waren of doordat kandidaten in deze periode vaker direct – zonder concurrentie – werden geplaatst bij werkgevers. Kandidaten in de reguliere periode matchten daarom mogelijk beter met de vacatures. 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 mogelijk beperkt. Kandidaten werden met een algoritme gematcht aan vacatures op basis van competenties en opleiding. Het is onduidelijk wat de impact hiervan is op het onderzoek. Het is goed mogelijk dat de resultaten anders waren geweest indien er geen gebruikgemaakt was van een algoritme. Ten slotte zijn in dit onderzoek alleen werkgevers meegenomen die personeel werven via een uitzendbureau, waardoor de resultaten niet kunnen worden gegeneraliseerd naar alle werkgevers.

De resultaten van dit onderzoek en de wisselende resultaten in eerder onderzoek impliceren dat anoniem solliciteren geen generiek middel is dat overal en voor alle persoonskenmerken waarop gediscrimineerd wordt werkt. Op basis van eerder onderzoek lijkt het erop dat het kan werken in bepaalde contexten (zoals specifieke sectoren en functies) waar sprake is van grote kansenongelijkheid en voor specifieke subgroepen. Meer inzicht is daarom nodig om te bepalen voor welke functies en voor welke doelgroepen discriminatie in de eerste fase van de werving en selectieprocedure voorkomt. Zo kan het bijvoorbeeld zijn dat vrouwen minder kansen hebben bij leidinggevende functies en typische ‘mannenberoepen’ met fysiek zwaar werk, terwijl

mannen minder kansen hebben bij typische ‘vrouwenberoepen’ waarin zorg centraal staat. Kansenongelijkheid verschilt ook naar land van herkomst en naar functie, waardoor onderzoek met grotere populaties nodig is om zicht te krijgen op wat werkt voor verschillende doelgroepen. Ook hier is onderzoek met een grotere populatie nodig om exacter te kunnen bepalen welke leeftijdsgroepen voor welke functies minder kansen hebben en waarvoor anonimiseren mogelijk helpt. Er moet daarbij ook aandacht zijn voor impliciete aanwijzingen voor leeftijd, geslacht of migratieachtergrond in cv’s om de potentie van anoniem solliciteren volledig te benutten. Kortom, grootschalig vervolgonderzoek in een *real-life setting* binnen specifieke sectoren en/of functies is nodig om meer inzicht in te krijgen of anoniem solliciteren werkt, in welke context en voor welke doelgroep (Bonnell et al., 2006). Praktijkonderzoek is lastig uitvoerbaar en zoals we ook zagen in het huidige onderzoek kan de context, zoals de situatie op de arbeidsmarkt, plotseling veranderen. Gecontroleerde studies waarbij vacatures of het liefst sollicitanten in dezelfde periode worden gerandomiseerd in de controle of interventiegroep zijn daarom gewenst, om mogelijke contextverschillen tussen de controle en interventiegroep uit te sluiten.

Implicatie voor de HRM-praktijk

Het beoordelen van cv’s, sollicitatiebrieven of -formulieren gaat gepaard met zowel objectieve als subjectieve afwegingen. Categorisatie maakt het makkelijker voor (HR-)managers en recruiters om met beperkte informatie een oordeel te vormen, maar kunnen discriminatie in de hand werken (Macrae & Bodenhausen, 2000; Brewer & Harasty-Feinstein, 1999; Fiske, Lin & Neuberg, 1999; Hulsegge, Emmert & Verhoef, 2020). Het anonimiseren van cv’s, sollicitatiebrieven of -formulieren lijkt een simpele manier om de invloed van vooroordelen en stereotypen op de beoordeling van kandidaten te verminderen. De praktijk lijkt weerbarstiger. Het anonimiseren van gegevens op het cv leidt niet automatisch tot het gewenste resultaat, namelijk minder discriminatie. Het lijkt dat de effectiviteit sterk afhangt van de context; het nut van anoniem solliciteren kan verschillen per organisatie en doelgroep waarvoor je discriminatie wilt verminderen. Bij de afweging om anoniem solliciteren toe te passen is het daarom zinvol om stil te staan bij welke functies en doelgroepen je winst denkt te behalen.

Een gedegen analyse van het huidige werving- en selectieproces en de objectiviteit van de beoordeling van kandidaten is daarmee een goed startpunt om te bepalen of anoniem solliciteren zinvol is (Hulsegge et al. 2021). Standaardisering van het anonimiseren is het simpelst en minst foutgevoelig wanneer er gebruikgemaakt wordt van standaard sollicitatieformulieren zonder persoonsgegevens. Het ene persoonskenmerk is namelijk gemakkelijker te anonimiseren dan het andere. Om migratieachtergrond te anonimiseren moet bijvoorbeeld niet alleen de geboorteplaats weggehaald worden, maar ook de plaats waar de kandidaat opleidingen gevolgd heeft. Bij het maken van een standaardformulier hoeft hier maar één keer over nagedacht worden, en doet iedereen in de organisatie het op dezelfde manier. Zoals besproken in het

theoretische kader vindt categorisatie vooral plaats bij beperkte werkgerelateerde informatie (Brewer & Harasty-Feinstein, 1999; Fiske, Lin & Neuberg, 1999; Tajfel & Turner, 1979, 1986). Het is daarom van belang om per functie naast anonimisatie ook kritisch na te denken welke informatie van kandidaten wordt gevraagd. Maar ook de manier waarop kan van belang zijn om alle kandidaten te verleiden om voldoende werkgerelateerde informatie te delen. Op die manier kunnen individuele kandidaten goed beoordeeld worden.

Naast interventies in de ‘informatievoorzieningsfase’ zijn er ook interventies mogelijk in de ‘informatieverwerkingsfase’ (zie Figuur 1 in het theoretisch kader). Binnen de wetenschap is er vooral consensus dat het objectiveren van de selectieprocedure en het trainen of instrueren van selecteurs om objectief te selecteren effectieve methoden zijn om gelijke kansen te bevorderen (Hulsegge et al., 2020). Dit kan door: 1) voor het uitzetten van de vacature na te denken over een beperkt aantal competenties/functie-eisen waarop beoordeeld wordt; 2) een divers samengestelde commissie onafhankelijk te laten beoordelen, met gelijke inbreng van de leden; en 3) een vast format te gebruiken waarop kandidaten onafhankelijk door ieder commissielid worden gescoord waarbij uiteindelijk de totale hoogste score geldt (Hulsegge et al., 2020). Op deze manier verminder je de impact van categorisatie en andere mechanismen van discriminatie. Ook helpt het als de selecteur(s) verantwoording moeten afleggen over de objectiviteit van de procedure bij iemand die niet betrokken is het bij sollicitatieproces (Hulsegge et al., 2020). In de HR-praktijk is het bovendien zaak om niet alleen processen te structureren en objectiveren, maar ook oog te hebben voor de uitdracht van het belang hiervan en het creëren van draagvlak (Huijs et al., 2020). De sterke sociale normstelling van het uitzendbureau en het hoge bewustzijn van het personeel in de huidige studie leek bij te dragen aan de kansengelijkheid. Door én de sociale norm te stellen dat discriminatie actief tegengegaan wordt én hier passende objectieve procedures op in te richten, ontstaat een cultuur waarin vooroordelen en stereotypen minder de ruimte krijgen. Dit impliceert tevens dat anoniem solliciteren alleen niet voldoende is.

Dankwoord

Wij bedanken de medewerkers van Uitzendbureau Unique Nederland onderdeel van RGF Staffing the Netherlands voor het uitvoeren van de interventie en het verzamelen van de data voor dit onderzoek.

SUMMARY

Based on a large scale study among many employers, we aim to determine whether anonymous job applications contribute to more equal opportunities for candidates of different ages, migration backgrounds and genders. Approximately 1650 candidates were followed in both the control and intervention periods. The difference in chances to be invited was tested by means of logistic regression analysis with an interaction term between personal characteristics and period. The chance of an invitation for all groups (men and women, younger and older people, and people with and without a migration background) is around or slightly above 50% in the regular period and around 35% in the anonymous period. We found no significant effect of applying anonymously on differences in the probability of being invited to an interview between candidates of different ages, migration backgrounds and genders. The current research therefore cannot confirm that anonymous job applications prevents discrimination in the recruitment process. Based on previous research, it appears that anonymous job applications may only work for specific positions and target groups.

Literatuur

- Ait Moha, A., & Konings, F. (2016). Effecten van de pilot anoniem solliciteren. Amsterdam: Motivaction.
- Abrams, D., Swift, H. J., & Drury, L. (2016). Old and unemployable? How age-based stereotypes affect willingness to hire job candidates. *Journal of Social Issues*, 72(1), 105-121.
- Andriessen, I., Hoegen Dijkhof, J., van der Torre, A., van den Berg, E., Pulles, I., Iedema, J. & en de Voogd-Hamelink, M. (2020). *Ervaren discriminatie in Nederland II*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Ashkanasy, N. M., Härtel, C. E., & Daus, C. S. (2002). Diversity and emotion: The new frontiers in organizational behavior research. *Journal of management*, 28(3), 307-338.
- Åslund, O. & Nordström Skans, O. (2012). Do anonymous job application procedures level the playing field? *Industrial and Labor Relations Review*, 65 (1): 82-107
- Becker, G. 1971. *The Economics of Discrimination*. 2nd ed. Chicago: University of Chicago Press
- Behaghel, L., Crépon, B. & Le Barbanchon, T. (2011). Do Anonymous Resumes Make the Battlefield More Even? Evidence From a Randomized Field Experiment. Mimeo, Centre de Recherche en Economie et Statistique (Paris).

- Brewer, M.B., & Harasty Feinstein, A.S. (1999). Dual processes in the cognitive representation of persons and social categories. In S. Chaiken, & Y. Trope (Eds.), *Dual process theories in social psychology* (pp. 255-270). New York: Guilford Press.
- Bonell, C., Oakley, A. et al. (2006) Trials of health interventions and empirical assessment of generalizability: suggested framework and systematic review. *British Medical Journal*, 333, 346-349.
- College voor de Rechten van de Mens (2019). Interventies om discriminatie bij de werving en selectie tegen te gaan: een literatuurstudie. Rapport van het College voor de Rechten van de Mens. Geraadpleegd op <https://publicaties.mensenrechten.nl/file/d014d5e4-c348-40b7-9d01-d212943271d6.pdf>
- Deros, E. & Decoster, J. (2017). "Implicit age cues in resumes: subtle effects on hiring discrimination", *Frontiers in Psychology*, Vol. 8. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.01321>.
- Deros, E., & Ryan, A. M. (2019). When your resume is (not) turning you down: Modelling ethnic bias in resume screening. *Human Resource Management Journal*, 29(2), 113-130.
- Dovidio, J. F., & Gaertner, S. L. (2000). Aversive racism and selection decisions: 1989 and 1999. *Psychological science*, 11(4), 315-319.
- Ellemers, N. & Rink, F. (2016). Diversity in work groups. *Current Opinion in Psychology*, 11, 49-53.
- Fiske, S.T., Lin, M., & Neuberg, S.L. (1999). The continuum model, ten years later. In S. Chaiken & Y. Trope (Eds.), *Dual process theories in social psychology* (pp. 231-254). New York: Guilford Press.
- Fokkens, A., & Beukeboom, C.J. (2020). Leeftijdscriminatie in vacatureteksten: Een herhaalde geautomatiseerde inhoudsanalyse naar verboden leeftijd-gerelateerd taalgebruik in vacatureteksten uit 2017 en 2019. Rapport in opdracht van het College voor de Rechten van de Mens. Amsterdam: Vrije Universiteit.
- Hiemstra, A.M.F., Deros, E., Serlie, A.W. & Born, M.P. (2013), "Ethnicity effects in graduates' résumé content", *Applied Psychology*, 62 (3), 427-453.
- Huijs, J., van der Klauw, M., in der Maur, M. & van Blijswijk, M. Pilot Nudging in Werving en Selectie. TNO, Leiden. Rapportnummer: TNO 2020 R10958.
- 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. Rapportnummer: TNO 2020 R10976.

- Hulsege, G., Verhoef, H., Emmert, S. & Thijs, C. (2021). Effectieve interventies om arbeidsmarktdiscriminatie te verminderen tijdens de werving en selectie: een Delphi-studie. *Tijdschrift voor HRM*, 3, 33-55.
- Kahneman, D. (2003). Maps of bounded rationality: Psychology for behavioral economics. *American economic review*, 93(5), 1449-1475.
- Krause, A., Rinne, U., & Zimmermann, K. F. (2012). Anonymous job applications in Europe. *Journal of European Labor Studies*, 5(1), 1 – 20.
- Krone, T., Albers, C. J., & Timmerman, M. E. (2016). Comparison of Estimation Procedures for Multilevel AR(1) Models. *Frontiers in Psychology*, 7, 486.
- Lewis, T. T., Cogburn, C. D., & Williams, D. R. (2015). Self-reported experiences of discrimination and health: Scientific advances, ongoing controversies, and emerging issues. *Annual Review of Clinical Psychology*, 11, 407–44.
- Lippens, L. Baert, S., Ghekiere, A., Verhaeghe, P. & Derous E. (2022): Is labour market discrimination against ethnic minorities better explained by taste or statistics? A systematic review of the empirical evidence, *Journal of Ethnic and Migration Studies*, DOI: 10.1080/1369183X.2022.2050191
- Macrae, C. N., & Bodenhausen, G. V. (2000). Social cognition: Thinking categorically. *Annual review of psychology*, 51, 93-120.
- Pascoe, E. A., & Smart Richman, L. (2009). Perceived discrimination and health: A meta-analytic review. *Psychological Bulletin*, 135, 531–554.
- Rijksoverheid (3 juli 2020). Wettelijke plicht voor gelijke kansen bij werving en selectie [Nieuwsbericht]. Geraadpleegd op <https://www.rijksoverheid.nl/actueel/nieuws/2020/07/03/wettelijke-plicht-voor-gelijke-kansen-bij-werving-en-selectie>.
- Schultzberg, M. & Muthén B. (2018) Number of Subjects and Time Points Needed for Multilevel Time-Series Analysis: A Simulation Study of Dynamic Structural Equation Modeling, *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 25:4, 495-515.
- Tajfel, H. & Turner, J.C. (1979). An integrative theory of intergroup conflict. In W.G. Austin & S. Worchel (Eds.), *The social psychology of intergroup relations* (pp. 33-47). Monterey, CA Brooks/Cole.
- Tajfel, H. & Turner, J.C. (1986). The social identity theory of intergroup behavior. In S. Worchel, & W.G. Austin (Eds.), *Psychology of intergroup relations* (pp. 7-24). Chicago: Nelson-Hall.

- Thijssen, 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*, 0, 1-38.
- Thijssen, 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 (2), 141-176.