

## Afgewezen

‘Geachte heer/mevrouw X. Op vacaturenummer 14AE3.1, waarop u solliciteerde, zijn vele reacties gekomen. Wij hebben inmiddels een aantal kandidaten geselecteerd, met wie nadere gesprekken zullen worden gevoerd. Helaas is de keuze niet op u gevallen. Wij wensen u succes met uw verdere sollicitaties.’

Dit is een type brief waar velen van ons ervaring mee hebben. We schrijven dit soort brieven en we krijgen ze ook. In het laatste geval vragen we ons soms af wat we verkeerd hebben gedaan. Zat er een dramatische tikfout in de brief? Hebben we voor deze functie het verkeerde c.v.? Hadden we toch een echte brief moeten schrijven, met intelligente en originele zinnen, in plaats van een kort, formeel A4-tje met een uitvoerige bijlage?

Ook later in de procedure worden we wel eens afgewezen en ook dan zijn er vragen en twijfels. Zijn we niet goed genoeg? Hebben we foute ideeën? Hadden we meer ambitie uit moeten stralen? Denken ze dat we niet aardig zijn? Was de hele sollicitatieprocedure een schertsvertoning, omdat de commissie al op voorhand van plan was de baan te vergeven aan haar favoriete interne kandidaat? Is het onze eigen schuld, omdat we in onze studententijd niet wilden worden ontgroend bij het corps en dus nu niet de juiste mensen kennen?

In veel gevallen heeft het nauwelijks zin te proberen te achterhalen waarom we zijn afgewezen. De precieze motivering zou een deuk kunnen betekenen in ons toch al gebutste ego. Volgende banen, commissies en gesprekken gaan vast weer heel anders; het leereffect van de reconstructie van een mislukte sollicitatie is gering.

Dat ligt anders als we behoren tot een groep sollicitanten die meer dan gemiddeld werkloos zijn en meer dan gemiddeld worden afgewezen in selectieprocedures. Allochtonen in Nederland – zeker allochtonen van Turkse of Marokkaanse herkomst – vormen zo’n groep. Allochtonen zonder adequate opleiding zijn vaak werkloos, maar allochtonen met een goede opleiding zijn ook vaker werkloos dan autochtonen met een vergelijkbare achtergrond. Het is van groot belang om te weten waarom deze sollicitanten niet door de selectieprocedure heen komen. Ik doe een willekeurige greep uit overwegingen die ik de afgelopen jaren *off the record* heb gehoord om allochtone sollicitanten te weren:

- Ik wil best allochtonen in mijn bedrijf, maar niet als ze uit Kanaleneiland komen. Brieven uit Kanaleneiland leg ik direct terzijde.
- Allochtone politieagenten hebben toch vaak criminele broertjes. Ik kan me voorstellen dat de politie bang is dat ze onder druk worden gezet en daarom beducht is voor allochtoon personeel.
- Als ik haar had aangenomen had ik een soort Ayaan Hirsi Ali als kinderoppas gekregen, met een woedende moslim vader erbij. Ik ben een fan van Ayaan, maar dat vond ik voor mijn kleuters toch een heel eng idee.

Het lijkt relevant om inzicht te krijgen in dit soort motiveringen en het siert werkgevers als zij zich er bij allochtone kandidaten niet vanaf maken met een vacature 14AE3.1 standaard brief, maar zich expliciet afvragen waarom zij een bepaalde allochtone kandidaat niet willen hebben. Dat deed de gemeente Rotterdam, die een klantmanager zocht voor haar afdeling Sociale Zaken en Werkgelegenheid (voor lezers die onbekend zijn met de newspeak binnen de overheid: uitkeringsgerechtigden heten tegenwoordig klanten van de sociale dienst en zij worden daar niet geholpen door een maatschappelijk werker of uitvoerend ambtenaar, zij hebben een ‘klantmanager’). De gemeente Rotterdam schreef aan Mohammed Faizel Ali, die reflecteerde op deze functie, dat zij bang was dat zijn orthodox islamitische uiterlijk (een lange baard en hoofdtooi) en zijn weigering om vrouwen de hand te schudden weerstand en agressie zouden oproepen bij de klanten van de sociale dienst. Deze redenen lijken mij invoelbaar en beter verdedigbaar dan sommige van de hierboven genoemde afwijzingsgronden. Het was dapper en eerlijk van de gemeente om die redenen expliciet op

schrift te stellen. Aan de hand van motiveringsbrieven als deze kunnen allochtonen leren wat zij kunnen ondernemen om hun kansen op de arbeidsmarkt te vergroten. Autochtonen kunnen door het schrijven en lezen van dit soort brieven nadenken over de grens tussen legitieme afwijzingsgronden en echte discriminatie. Dat is een discussie die hoogst noodzakelijk moet worden gevoerd en die niet op gang kan komen als kandidaten als Mohammed Faizel Ali afwijzingsbrieven krijgen als de 14AE3.1 standaard brief.

Helaas zal het er niet van komen. Mohammed Faizel Ali wendde zich met zijn brief tot de Commissie Gelijke Behandeling, die de gemeente Rotterdam onmiddellijk op de vingers tikte. De gemeente had volgens de CGB eerst moeten onderzoeken of klanten inderdaad agressief op deze manager zouden reageren en als dat zo was had zij haar uitkeringsgerechtigden moeten opvoeden tot beschaafd gedrag. De commissie toonde geen bewondering voor de eerlijkheid van de gemeente en lijkt zich niet te realiseren hoe belangrijk het is dat we over werving, selectie en discriminatie kunnen praten, zonder dat werkgevers meteen moeten vrezen voor juridische sancties.

Ik vrees dat Mohammed Faizel Ali in volgende gevallen een standaard afwijzingsbrief zal krijgen, waar niemand een speld tussen kan krijgen, ook de Commissie Gelijke Behandeling niet.