

Factsheet voor ambtenaren over algoritmes voor werving en selectie

Samenvatting en aanbevelingen van het onderzoek
onder werkgevers

College voor
de Rechten
van de Mens



De aanleiding

Werven

Digitale middelen kunnen HR-professionals helpen om de juiste kandidaat voor een vacature te vinden, maar er kleven ook risico's aan. Zo bepalen algoritmes achter socialemediaplatforms wie welke vacature te zien krijgt. Niet iedereen krijgt dezelfde kans om een vacature te zien op online platforms als LinkedIn en Facebook.

Het gebruik van (zelflerende) algoritmes achter deze platforms kan leiden tot uitsluiting en discriminatie. Zo bleek uit Amerikaans onderzoek (<https://arxiv.org/abs/1408.6491>) dat een algoritme vacatures voor goedbetaalde banen systematisch minder vaak aan vrouwen dan aan mannen toonde. Ook als een recruiter zelf op zoek gaat naar geschikte kandidaten via deze platforms bepaalt het algoritme welke mensen als eerst naar boven komen.

Verschillende platforms bieden daarnaast aan om advertenties te richten op bepaalde groepen (geslacht of leeftijd), hierdoor ontstaat het risico dat bepaalde groepen een vacature helemaal niet te zien krijgen.

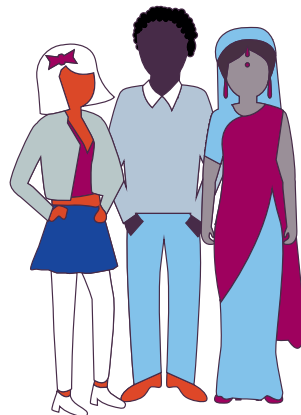
Selecteren en beoordelen

Daarnaast zijn er steeds meer recruitment-technologieën op de markt die werkgevers kunnen helpen bij het selecteren en beoordelen van kandidaten. Dit kan geavanceerde software zijn (zoals Applicant Tracking Systems die cv's kunnen screenen of geautomatiseerd communiceren met kandidaten), maar het kan ook gaan om

'eenvoudige' online sollicitatieformulieren of het gebruik van videosollicitaties en online assessments.

Ook hier kleven risico's op uitsluiting en discriminatie aan. Bijvoorbeeld wanneer in een sollicitatieformulier gegevens worden opgevraagd over geslacht of leeftijd, die (onbewust) worden meegewogen bij de beoordeling van kandidaten. Of wanneer systemen onvoldoende digitaal toegankelijk zijn voor mensen met een beperking, terwijl zij de functie wel goed zouden kunnen uitvoeren.

In onze publicatie *Recruiter of computer?* (2021) wordt uitgelegd hoe de inzet van recruitmentsoftware kan leiden tot discriminatie en hoe de werkgever daar verantwoordelijk voor is. Hierdoor lopen werkgevers niet alleen risico op uitsluiting of discriminatie, wat in strijd is met de gelijkebehandelingswetgeving, maar lopen zij mogelijk ook geschikte kandidaten mis.



Het onderzoek

Het College voor de Rechten van de Mens liet onderzoek doen naar de inzet van algoritmes in het wervings- en selectieproces door Nederlandse werkgevers. Dit is het eerste onderzoek dat hier een representatief beeld van geeft.



De onderzoeksvraag

Hoe vaak en in welke stappen van het wervings- en selectieproces zetten werkgevers algoritmes in?

Algoritmegebruik wordt hierbij breed gedefinieerd en omvat ook indirect gebruik (zoals sociale media en online platforms) en de inzet van digitale sollicitatiemiddelen (zoals videosollicitaties, digitale assessments en online sollicitatieformulieren).

Daarnaast was de vraag of werkgevers zich bewust zijn van mogelijke risico's op uitsluiting en discriminatie bij het gebruik van deze digitale systemen. SEO Economisch Onderzoek voerde het onderzoek uit. 896 werkgevers deden mee, in de periode van maart tot en met mei 2022.

De resultaten

Werving van kandidaten

Het onderzoek laat zien dat het gebruik van algoritmes in de wervingsfase de norm is.

96% van de werkgevers verspreidt vacatures via sociale media of online HR-platforms. Werkgevers gebruiken hierbij met name hun eigen online netwerk (LinkedIn of andere sociale media). Daarnaast zoekt 71% zelf actief naar kandidaten op sociale media. Omdat zo veel werkgevers deze platforms gebruiken hebben mogelijke vooroordelen in de algoritmes die erachter zitten ook grote gevolgen.

Drie op de tien werkgevers maakt bij werving gebruik van gerichte online advertentiecampagnes, waarbij vacatures aan specifieke groepen getoond worden op basis van eigenschappen die de adverteerder kan bepalen.



van de werkgevers verspreidt vacatures via sociale media of online HR-platforms



van de werkgevers zoekt naar kandidaten op sociale media



Bij de meeste werkgevers is het mogelijk om via de traditionele manier te solliciteren, namelijk door een brief en cv op te sturen naar de werkgever. Bij een grote groep werkgevers (46%) kunnen sollicitanten ook op een vacature reageren via sociale media (LinkedIn, Facebook) en op die manier hun cv of andere gegevens indienen. Dit zou kunnen betekenen dat er ook meer sociale mediagebruikers zullen reageren dan kandidaten die niet actief zijn op sociale media. Bijna een derde van de werkgevers (31%), met name grotere organisaties, maakt gebruik van een online sollicitatieformulier. Bij 14% van de werkgevers is het inzenden van een videosollicitatie een (extra) manier om te reageren op een vacature.

Selecteren van kandidaten voor de sollicitatieronde(s)

In de eerste selectiefase bekijken veel werkgevers de binnengekomen sollicitaties vooral handmatig en filteren deze zelf op relevantie. 12% van de werkgevers zet meer gespecialiseerde algoritmische systemen in ter ondersteuning van de selectie van kandidaten. Dit is vaker het geval bij grotere werkgevers. Te denken valt aan een automatische voorselectie op basis van specifieke vragen (bijvoorbeeld directe beschikbaarheid of gevolgde opleiding) of het automatisch filteren van binnengekomen sollicitaties op basis van (competentie)testen.



van de werkgevers gebruikt algoritmes om makkelijker kandidaten te selecteren



van de werkgevers gebruikt algoritmes om makkelijker kandidaten te beoordelen

Eén op de zes werkgevers laat kandidaten door een externe partij selecteren, die daar mogelijk zelf algoritmes bij inzet. Bijvoorbeeld door gespecialiseerde software te gebruiken of kandidaten op een platform als LinkedIn te zoeken en te benaderen.

Beoordelen van potentiële kandidaten

De beoordeling van potentiële kandidaten gebeurt over het algemeen aan de hand van een cv, een motivatiebrief, en/of een sollicitatiegesprek. Vergelijkbaar met de selectie, is de beoordeling van potentiële kandidaten in 12 procent van de gevallen (deels) geautomatiseerd.

Geautomatiseerde beoordelingen komen relatief vaak voor bij grotere werkgevers

(33%) en dan met name middels (online) assessments, persoonlijkheidstesten en competentietesten.

Als er meerdere geschikte kandidaten zijn, gebruiken werkgevers meestal een vervolginterview om de meest geschikte kandidaat te selecteren, in combinatie met het checken van referenties en/of het nogmaals naast elkaar leggen van cv's, motivatiebrieven en beoordelingen.

De 'klik' met de kandidaat blijkt in meer dan een kwart van de gevallen de doorslag te geven in de beslissing om iemand aan te nemen. Hierdoor kan ruimte ontstaan voor (onbewuste) vooroordelen in deze laatste stap van het wervings- en selectieproces. (Deels) geautomatiseerde beoordeling geeft zelden de doorslag in deze fase.

Het bewust zijn van mogelijke risico's

Werkgevers zeggen inzicht te hebben in welke kandidaten zij bereiken, maar zijn zich weinig bewust van de groepen die zij niet bereiken.

Werkgevers weten bijvoorbeeld vaak ook niet dat gericht online adverteren ervoor kan zorgen dat bepaalde groepen een vacature minder of niet te zien krijgen. Werkgevers die tijdens de selectie en beoordeling algoritmes inzetten zien minder vaak een groot risico in het gebruik van algoritmes dan de gemiddelde Nederlandse werkgever.



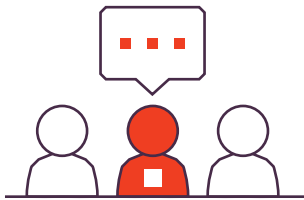
van de werkgevers weet niet of een mens de automatische selectie controleert om te kijken of er personen onterecht afvallen

Ook weten werkgevers in de helft van de gevallen niet of een mens de automatische selectie controleert om te kijken of er personen onterecht afvallen. Daarbij hebben werkgevers beperkt zicht op de redenen waardoor kandidaten automatisch afvallen. Werkgevers toetsen recruitmenttechnologieën nauwelijks op gelijke kansen.

Een zeer gering aantal werkgevers informeert kandidaten over de rol en werking van recruitmenttechnologieën tijdens het sollicitatieproces. Dit geldt voor zowel de werkgevers die alleen indirect gebruik maken van algoritmes via de externe online kanalen, als de werkgevers die (ook) algoritmes inzetten voor de selectie en beoordeling van kandidaten.

Aanbevelingen

De Rijksoverheid is verantwoordelijk voor de aanpak van arbeidsmarktdiscriminatie in Nederland. Het College doet op basis van de bevindingen uit dit onderzoek de volgende aanbevelingen aan in het bijzonder het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Daarnaast doet het College ook aanbevelingen direct aan werkgevers.



Aanbevelingen aan de overheid

Informeer werkgevers over de uitsluitende effecten die het gebruik van online platforms en online advertenties bij werving van kandidaten kunnen hebben.

Het is in beginsel niet bezwaarlijk om te adverteren via deze platforms, maar hierbij bestaat wel het risico dat sommige groepen vacatures überhaupt niet te zien krijgen (zeker bij gericht online adverteren). Zowel op het moment dat werkgevers vacatures plaatsen, als op het moment dat werkgevers zelf op zoek gaan op bijvoorbeeld LinkedIn, kan uitsluiting een rol spelen.

Concretiseer in wetgeving hoe werkgevers digitale systemen voor werving en selectie kunnen toetsen op discriminatie.

Het wetsvoorstel Toezicht gelijke kansen voor werving en selectie (de wet ligt momenteel (augustus 2022) bij de Tweede Kamer) bevat een vergewisplicht die ook van toepassing is op digitale werving en selectie.

- Wijs werkgevers op de vergewisplicht: zij moeten zich ervan vergewissen dat de algoritmes die zij inkopen niet leiden tot discriminatie. De softwareleverancier moet aan werkgevers uitleggen hoe het algoritme kandidaten selecteert en beoordeelt.
- Onderzoek de mogelijkheden om werkgevers te ondersteunen bij het toetsen van recruitmenttechnologieën op gelijke kansen. Op dit moment laat de AVG geen ruimte om persoonsgegevens over bepaalde groepen (beschermd) bij te houden om de uitkomsten van algoritmes te controleren. Het is nog de vraag of dit wenselijk is of dat andere methoden voldoende effectief zijn.
- Ontwikkel vervolgens concrete instrumenten voor werkgevers om hun digitale systemen te kunnen toetsen op uitsluitende en discriminerende effecten. Procedures voor werving en selectie moeten inzichtelijk, controleerbaar, en systematisch zijn. Een niet-transparant algoritme (black box) voldoet hier niet aan. Help werkgevers door het beschikbaar maken van instrumenten om transparant te maken of een algoritme al dan niet tot discriminatie leidt.

Aanbevelingen aan werkgevers

Werving

Verspreid vacatures via meerdere kanalen.

Zoals op sociale media en via vacaturewebsites, maar ook op openbare evenementen of schriftelijk in bijvoorbeeld gedrukte advertenties. Door meerdere kanalen in te zetten kan je voorkomen dat je een te selecte groep kandidaten aanspreekt. Plaats vacatures ook op een openbare plek (zoals de eigen website of een vacaturebank), zodat iedereen in beginsel een kans heeft om de vacature te zien.

Verifieer wat de verschillenden kanalen opleveren aan (diversiteit van) kandidaten.

Probeer te ontdekken welke groepen mensen – waarin mogelijk wel geschikte kandidaten zitten – je nog niet bereikt. Zo zal actief werven bij onderwijsinstellingen vooral jonge kandidaten opleveren. Een zoektocht via sociale media levert vooral kandidaten op die zich goed op sociale media profileren. Online sollicitatieprocedures (zoals videosollicitaties) kunnen daarnaast bepaalde groepen mensen aanspreken of juist afschrikken.

Wees je ervan bewust dat zelf actief zoeken naar kandidaten via online platforms ook kan leiden tot (onbewuste) uitsluiting van kandidaten.

Het algoritme kan ervoor zorgen dat bepaalde groepen veel eerder bovenaan komen te staan in de zoekresultaten. Als je

zoekt op mensen die ervaring hebben in een ‘typisch mannen- of vrouwenberoep’ kan het bijvoorbeeld gebeuren dat het algoritme vooral mensen met dat geslacht bovenaan zet, terwijl er ook andere kandidaten zijn. Daarnaast kunnen (onbewuste) persoonlijke vooroordelen ook jouw klikgedrag beïnvloeden.

Wees kritisch bij gericht online adverteren.

Verschillende platforms, zoals Google en Facebook, bieden aan om advertenties te richten op bepaalde groepen (bijvoorbeeld op geslacht of specifieke leeftijdsgroepen). Dit is niet altijd een probleem als het bijvoorbeeld om reclame voor producten voor tieners gaat, maar wel als het gaat om vacatures. Als een platform de aanbeveling van vacatures aan kandidaten baseert op basis van dergelijke kenmerken, kan dit leiden tot onterechte uitsluiting van kandidaten. Wees hier ook kritisch op als een externe partij (zoals een marketingbureau) gericht online adverteren inzet voor jouw bedrijf. Vraag hiernaar.

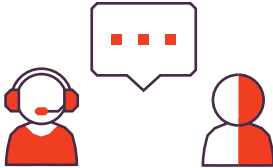
Selectie en beoordeling

Informeer kandidaten vooraf over de inzet en werking van recruitmenttechnologieën als deze onderdeel zijn van de selectie en beoordeling van kandidaten.

Het gelijkebehandelingsrecht vereist dat wervings- en selectiebeleid inzichtelijk, controleerbaar en transparant is. Als de selectie en beoordeling (deels) automatisch gebeurt door bijvoorbeeld digitale

persoonlijkheids- en competentietesten, dan moet je als werkgever aan de kandidaat kunnen uitleggen hoe dit op een eerlijke manier gebeurt. Dit geldt ook als je de software hebt ingekocht bij derden.

De Algemene verordening gegevensbescherming (AVG) verbiedt daarnaast het automatisch verwerken van persoonsgegevens, zoals bij digitale sollicitaties, zonder menselijke tussenkomst.



Toets of de recruitmenttechnologieën of andere digitale systemen die je gebruikt niet leiden tot discriminatie en andere uitsluitende effecten.

- Zorg dat een mens controleert hoe een algoritme tot een beoordeling is gekomen. Alleen kijken naar de automatische score van een kandidaat en kijken of je een klik hebt met een kandidaat is onvoldoende. Als je een digitaal recruitmentssysteem ontwikkelt of aanschaft, controleer dan of vraag aan de leverancier hoe het algoritme kandidaten selecteert en beoordeelt. Dit zal zeer waarschijnlijk een wettelijke verplichting worden. Het wetsvoorstel Toezicht gelijke kansen voor werving en selectie bevat een vergewisplicht die ook van toepassing zal zijn op digitale werving en selectie.

- Discriminatie ontstaat niet alleen door selecties op kenmerken die direct iets zeggen over geslacht, leeftijd of afkomst. Ook ogenschijnlijk neutrale variabelen kunnen (indirecte) discriminatie veroorzaken. Zo kan werkervaring ook (onbedoeld) iets zeggen over de leeftijd of het geslacht van de kandidaat (bijvoorbeeld door periodes van zwangerschapsverlof). Het toetsen van digitale systemen hierop vereist een actieve inspanning van de werkgever, zowel voorafgaand aan de sollicitatieprocedure als achteraf.
- Sommige digitale competentietesten zijn niet goed te maken door mensen met een beperking, bijvoorbeeld mensen die slechtziend of slechthorend zijn, terwijl zij wel geschikt zouden kunnen zijn voor de functie. Zorg ervoor dat online testen of spellen toegankelijk zijn voor mensen met een beperking of bied een alternatief aan.

College voor de Rechten van de Mens

Postbus 16001, 3500 DA Utrecht
bezoekadres:
Kleinesingel 1-3, 3572 CG Utrecht

030 888 38 88

info@mensenrechten.nl
www.mensenrechten.nl