

Onderzoek algoritmegebruik en bewustzijn risico's op discriminatie en uitsluiting bij werving en selectie onder Nederlandse werkgevers

SER bijeenkomst Dare to be Aware - 6/10/2022

COLLEGE VOOR
DE RECHTEN
VAN DE MENS

Hoe kunnen algoritmes het gedrag van HR-professionals beïnvloeden?

- [Recruiter of computer? Zo voorkom je als werkgever discriminatie door algoritmes bij werving en selectie | College voor de Rechten van de Mens \(mensenrechten.nl\)](#)
 - Digitale middelen kunnen HR-professionals helpen om de juiste kandidaat voor een vacature te vinden, maar er kleven ook risico's aan
 - Het gebruik van (zelflerende) algoritmes achter deze platforms kan leiden tot uitsluiting en discriminatie
 - Bias ontstaat al snel en onbedoeld: het klikgedrag van bevooroordeelde sollicitanten en recruiters op websites kan er bijvoorbeeld toe leiden dat vrouwen minder online advertenties te zien krijgen voor technische functies

Kunnen 'robots' het sollicitatieproces overnemen?

[Even lachen naar het algoritme - NRC, 2018](#)

Even lachen naar het algoritme

Solliciteren Het kan: solliciteren via een video, zonder iemand te spreken. Maar waar kijkt zo'n algoritme naar? En heb je als sollicitant invloed?

Christel Don 20 juni 2018 Leestijd 3 minuten

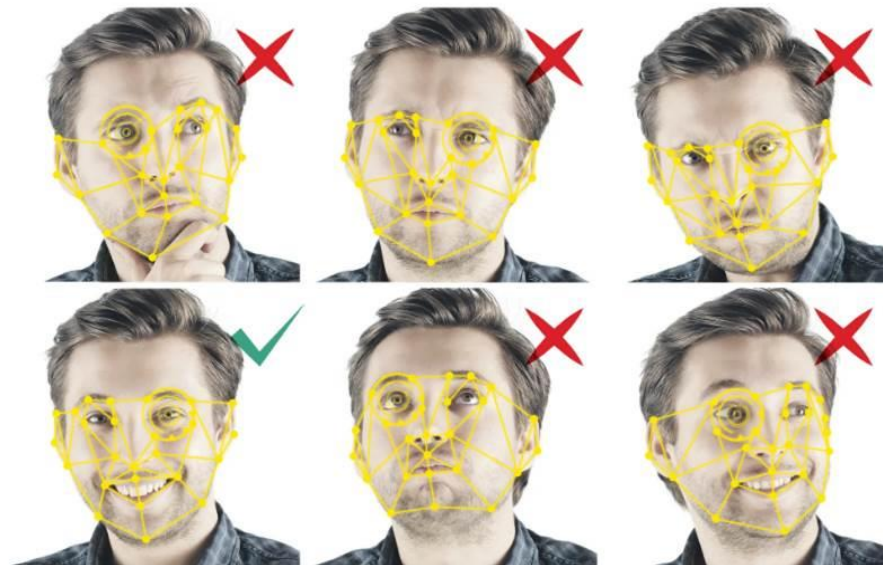


Foto Getty Images/ IStock Bewerking NRC

Nu kunstmatige intelligentie vaker wordt ingezet bij het werven van nieuw talent, kan het gebeuren dat je pas in de derde of vierde sollicitatieronde tegenover een echt persoon komt te zitten. Vergeet dat indrukwekkende cv en die weldoordachte motivatiebrief, in de nabije toekomst zijn het gezichtsuitdrukkingen en taalgebruik die mede voorspellen hoe geschikt je bent voor een functie. Goed solliciteren met een algoritme, hoe doe je dat?

Hoe zetten werkgevers in Nederland algoritmes in bij werving en selectie?

- TNO (2019). Digitale Arbeidsmarktdiscriminatie. Inzicht in de risico's op arbeidsmarktdiscriminatie door de inzet van recruitment technologieën in werving en selectie
- Nog geen kwantitatief onderzoek naar inzet van algoritmes door werkgevers in Nederland bij werving en selectie
- Hoofdvragen van het College: gebruiken werkgevers in Nederland algoritmes om nieuw personeel te werven en te selecteren? En zo ja hoe? En zijn ze zich bewust van de risico's op uitsluiting en discriminatie?

Aanpak onderzoek

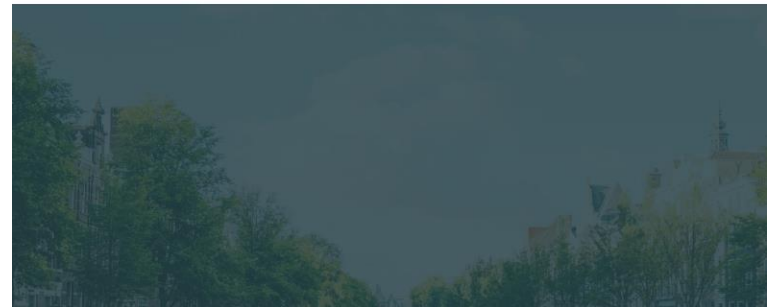
- SEO economisch onderzoek heeft een enquête onder Nederlandse werkgevers uitgezet
- 896 werkgevers vragenlijst volledig ingevuld
- Meer grote werkgevers, boven 100 werknemers, daarna correctie voor representativiteit
- Brede definitie algoritmes

DIGITALE WERVING & SELECTIE

ALGORITMEGEBRUIK IN HET WERVING- & SELECTIE- PROCES VAN WERKGEVERS EN HET BEWUSTZIJN VAN RISICO'S OP UITSLUITING EN DISCRIMINATIE

EINDRAPPORT

seo • economisch onderzoek



Resultaten: gebruik tijdens werving (1/2)

- 96% van de werkgevers verspreidt vacatures via sociale media of online HR-platforms
- 71% van de werkgevers zoekt naar kandidaten op sociale media
- Drie op de tien werkgevers maakt bij werving gebruik van gerichte online advertentiecampagnes
- Bijna een derde van de werkgevers (31%), met name grotere organisaties, maakt gebruik van een online sollicitatieformulier

Resultaten: gebruik tijdens werving (2/2)



Initialen *

Beginletter(s) van je voorna(a)m(en), gescheiden door een punt

Tussenvoegsel

Achternaam *

Je geboortenaam: de naam die je had voordat je trouwde of een geregistreerd partnerschap aanging en de naam van je partner overnam.

Geslacht *

Geboortedatum

Resultaten: gebruik tijdens selectie en beoordeling

- 12% van de werkgevers zet gespecialiseerde algoritmische systemen in bij selectie van kandidaten. Dit is vaker het geval bij grotere werkgevers
- Eén op de zes werkgevers laat kandidaten door een externe partij selecteren, die daar mogelijk zelf algoritmes bij inzet
- Beoordeling van potentiële kandidaten is ook in 12% van de gevallen (deels) geautomatiseerd

Resultaten: motivatie om beoordeling te automatiseren

Wat zijn voor werkgevers de redenen om de beoordeling van kandidaten (deels) te automatiseren?



Resultaten: bewustzijn van risico's (1/2)

- 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 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
- 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

Resultaten: bewustzijn van risico's (2/2)

- Werkgevers toetsen recruitmenttechnologieën nauwelijks op gelijke kansen
- Een zeer gering aantal werkgevers informeert kandidaten over de rol en werking van recruitmenttechnologieën tijdens het sollicitatieproces
- Daarbij hebben werkgevers beperkt zicht op de redenen waardoor kandidaten automatisch afvallen
- 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. (Deels) geautomatiseerde beoordeling geeft zelden de doorslag in deze fase

Aanbevelingen aan werkgevers

- Verspreid vacatures via meerdere kanalen
- Verifieer wat de verschillende kanalen opleveren aan (diversiteit van) kandidaten
- Wees je ervan bewust dat zelf actief zoeken naar kandidaten via online platforms ook kan leiden tot (onbewuste) uitsluiting van kandidaten
- Wees kritisch bij gericht online adverteren
- Informeer kandidaten vooraf over de inzet en werking van recruitmenttechnologieën als deze onderdeel zijn van de selectie en beoordeling van kandidaten
- Toets of de recruitmenttechnologieën of andere digitale systemen die je gebruikt niet leiden tot discriminatie en andere uitsluitende effecten

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
- Concretiseer in wetgeving hoe werkgevers digitale systemen voor werving en selectie kunnen toetsen op discriminatie
 - Wijs werkgevers op de vergewisplicht
 - Onderzoek de mogelijkheden om werkgevers te ondersteunen bij het toetsen van recruitmenttechnologieën op gelijke kansen
 - Procedures voor werving en selectie moeten inzichtelijk, controleerbaar, en systematisch zijn. Een niet-transparant algoritme (black box) voldoet hier niet aan

Lees hier het hele onderzoek

- [Nieuwsbericht: www.mensenrechten.nl](http://www.mensenrechten.nl) (zoek op: algoritmes)
 - [Volledige onderzoeksrapport](#)
 - [Factsheet voor ambtenaren](#)
 - [Checklist voor werkgevers](#)